

MPIIG Journal Article

Mark Lutter: Anstieg oder Ausgleich? Die multiplikative Wirkung sozialer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt für Filmschauspieler.
In: Zeitschrift für Soziologie 41(6), 435 - 457 (2012). Lucius & Lucius

The MPIIG Journal Articles series features articles by MPIIG researchers and visiting scholars published in peer-reviewed journals.
Max Planck Institute for the Study of Societies (MPIIG) Cologne | www.mpiig.de

Anstieg oder Ausgleich? Die multiplikative Wirkung sozialer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt für Filmschauspieler

More or Less?

Multiplicative Effects of Inequality on the Labor Market for Film Actors

Mark Lutter*

Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Paulstr. 3, 50676 Köln, Germany
lutter@mpiig.de

Zusammenfassung: Das multiplikative Zusammenwirken zwischen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und Erfolgsanhäufungen, der so genannte Matthäus-Effekt, ist bislang kaum Gegenstand soziologischer Forschung gewesen. Folglich ist unklar, wie sich kumulierte berufliche Erfolge im Zeitverlauf auf Karriereungleichheiten zwischen den Geschlechtern auswirken. Verstärkt der Matthäuseffekt bestehende Genderdisparitäten? Oder hebt er sie aus? Mithilfe eines Längsschnittdatensatzes, der vollständige Karriereverläufe von über 8.000 deutschsprachigen Schauspielern im Zeitraum zwischen 1900–2010 erfasst, wird gezeigt, dass sich Erfolgsakkumulationen für Frauen vorteilhaft auswirken. Insgesamt bestehen zwar deutliche geschlechtsspezifische Ungleichheiten – Frauen haben signifikant schlechtere Chancen als Männer –, diese nivellieren sich jedoch mit der Anhäufung von Filmpreisen auf ein statistisch nicht mehr von null zu unterscheidendes Niveau. Die Ursachen könnten mit der über Erfolg gesteigerten Aufmerksamkeit zusammenhängen, die imstande ist, Opportunitäten für Benachteiligten zu reduzieren.

Schlagworte: Soziale Ungleichheit; Arbeitsmarkt; Matthäus-Effekt; Kumulierte Vorteile; Geschlechterungleichheit; Flexible Arbeitsmärkte; Filmschauspieler; Karrierechancen.

Summary: Since multiplicative effects between gender inequality and cumulative advantages, known as the Matthew effect, have not received much attention in sociology, little is known about the impact of cumulative advantages on gender inequality over the course of a career. Does the Matthew effect intensify gender disadvantages, or does it cancel them out? Using a panel dataset covering the period from 1900 to 2010 which contains full career profiles of over 8,000 German film actors, the study shows that the accumulation of success has a positive effect on women's career opportunities. Although female actors generally have less opportunity for career success than men, they compensate for this disparity in essentially complete fashion if they make a name for themselves, especially by winning awards. The reason for this may lie in the increased attention accorded to successful actresses, which reduces the risk of discrimination.

Keywords: Social Inequality; Labor Market; Matthew Effect; Cumulative Advantage; Gender Inequality; Flexible Labor Markets; Film Actors; Career Success.

1. Einleitung

„Wer hat, dem wird gegeben“ – so lautet das als Matthäus-Effekt bekannte Prinzip, das seit Ro-

bert K. Merton als *Theorie kumulativer Vorteile* (DiPrete & Eirich 2006) Einzug in die soziologische Ungleichheitsforschung gehalten hat (Neckel et al. 2010: 448ff.). Es beschreibt einen Prozess, bei dem gegenwärtige Erfolge nicht durch aktuelle Leistungen, sondern durch früher erlangte Gewinne bestimmt sind. Erfolge generieren danach immer neue Erfolge. Eine Ursache dieses Prozesses liegt darin, dass Gewinne Aufmerksamkeit auf sich ziehen, die es ermöglichen, neue Ressourcen zu erschließen, um weitere Erfolge zu erringen. Leistung und Erfolg driften infolgedessen auseinander, weil sich anfänglich bestehende kleine Unterschiede zwischen Akteuren im Zeitverlauf zu großen Diskrepanzen aus-

* Ich danke meiner studentischen Hilfskraft, Alexander van der Grinten, für unentbehrliche Hilfe bei der Datenaufbereitung. Ferner danke ich Benedikt Küttel für seine Unterstützung bei der Datenvalidierung. Dank gebührt außerdem Jens Beckert, Lothar Krempel und Sara Weckemann für hilfreiche Kommentare zu einer früheren Version des Manuskripts. Ich danke zudem den anonymen Gutachtern und Herausgebern der ZfS für sehr wertvolle und konstruktive Überarbeitungshinweise.

wachsen. Für die einen steigt die Zahl der Erfolge fortwährend, für die anderen stagniert sie. Es entstehen soziale Schließungsspiralen, die – ohne Intervention von außen – die bestehenden Ungleichheiten verstärken. Die Folge sind vom Leistungsprinzip weit entkoppelte „Winner-take-all“-Verteilungen, bei denen sich die Gewinne hochgradig auf wenige Akteure konzentrieren, die breite Mehrheit aber erfolglos bleibt (Frank & Cook 1995; Hacker & Pierson 2010; Lutter 2012a; Neckel 2008).

Wie verhalten sich jedoch kumulative Vorteile in Bezug auf geschlechtsspezifische soziale Ungleichheiten? Verstärkt der Matthäus-Effekt bestehende Genderdisparitäten oder hebt er sie im Gegenteil aus? Führt der Mechanismus zur Reduktion, gar zur Amortisierung? Kann also die eine Ungleichheit mit der anderen ausgeglichen werden?

Die Persistenz geschlechtsspezifischer Benachteiligungen ist in zahlreichen Studien dokumentiert und belegt worden. Vor allem für den Bereich Arbeitsmärkte gibt es inzwischen einen umfangreichen Wissensbestand (Achatz et al. 2005; Bielby & Baron 1986; Hinz & Gartner 2005; Liebeskind 2004). Diese Studien zeigen im Kern, dass die Organisation von Arbeit eine entscheidende Rolle in der Herstellung und Perpetuierung sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern spielt (Castilla 2008: 1479). Frauen sind oft bereits zu Beginn ihrer beruflichen Karriere mit schlechteren Chancen konfrontiert, etwa durch Diskriminierungen im Auswahlprozess bei der Stellenvergabe, bei Beförderungen oder bei Kündigungen (Fernandez & Sosa 2005; Petersen & Tøgstad 2006).

Das Zusammenwirken geschlechtsspezifischer Ungleichheit mit Prozessen kumulierter Vorteile ist allerdings bislang kaum erforscht worden. Daher ist unklar, wie sich berufliche Erfolge im Zeitverlauf auf bestehende soziale Benachteiligungen auswirken (Petersen & Saporta 2004: 864). Diese Wissenslücke kann für den bisherigen Forschungsstand insofern ein Problem darstellen, als Studienergebnisse verzerrt sein können, sollten tatsächlich nicht berücksichtigte multiplikative Effekte zwischen beiden Mechanismen vorliegen (Aiken & West 1991: 2–4). Verstärken sich Genderungleichheiten mit Zunahme kumulierter Vorteile, werden Studienbefunde, die diese Wirkungen nicht explizit berücksichtigen, möglicherweise unterschätzt, weil sie sich auf den über die gesamte Spannweite möglicher Erfolgsanhäufungen gemittelten Effekt beziehen. Eventuell wird dann auf ein geringeres Ausmaß geschlossen, als es tatsächlich besteht. Sofern also solche multiplikativen Muster nicht offengelegt

werden, kann es kein grundlegendes Verständnis über Bedingungen geschlechtsspezifischer Ungleichheit geben – die Erkenntnisse bleiben unterkomplex.

Die explizite Untersuchung dieser Muster im Rahmen der vorliegenden Studie soll zu weiterführenden Erkenntnissen innerhalb der soziologischen Ungleichheitsforschung beitragen. Während der überwiegende Teil der Arbeiten zur Genderungleichheit auf interne Arbeitsmärkte oder Karriereverläufe in hierarchisch strukturierten Organisationen bezogen ist, existiert weit weniger Wissen für den Fall marktförmig strukturierter Arbeit, also externer Arbeitsmärkte und Branchen mit primär zeitbefristeten Verträgen (Fernandez & Abraham 2011: 1). Auf diesen zweiten Bereich richtet sich der empirische Fokus des Beitrags. Gegenstand ist ein projektförmig organisierter Arbeitsmarkt aus der Kreativbranche, der Arbeitsmarkt für Filmschauspieler. Mithilfe eines Längsschnittdatensatzes, der vollständige Karriereprofile von 8.146 deutschsprachigen Schauspielern für die Jahre 1900–2010 erfasst, soll das Zusammenspiel askriptiver Geschlechterungleichheit mit Prozessen kumulierter Vorteile untersucht werden.

Der Aufsatz prüft drei Annahmen über die mögliche Interaktion beider Mechanismen. Erstens ein Modell *wachsender Ungleichheit*, wonach sich akkumulierte Vorteile geschlechtsspezifisch über den Karriereverlauf verteilen und Chancenunterschiede anwachsen lassen. Zweitens ein Modell *kontinuierlicher Ungleichheit*, dem zufolge der Matthäus-Effekt keine verstärkende oder abschwächende Wirkung mit Zunahme von Erfolgen zeigt, sondern Genderungleichheit konstant über die gesamte Karrieredauer besteht. Drittens wird der Fall *sinkender Ungleichheit* in Betracht gezogen, welcher annimmt, dass akkumulierte Vorteile die geschlechtsspezifische Reproduktion sozialer Ungleichheiten innerhalb dieses Arbeitsmarkts verringern oder aufheben.

Der Arbeitsmarkt für Filmschauspieler bietet sich aus mehreren Gründen an, um Ungleichheiten in Karriereverläufen zu studieren. Zum einen wird die größtenteils über externe Arbeitsmärkte und Projektarbeit organisierte Kreativbranche im Allgemeinen und der Filmarbeitsmarkt im Besonderen für viele als paradigmatisches Beispiel postfordistischer Flexibilisierungsprozesse begriffen und eignet sich daher als Untersuchungsfeld für ihre Effekte (Menger 2006; Voß & Pongratz 1998).

Zum anderen nutzt diese Fallauswahl die Tatsache, dass sowohl Genderungleichheiten als auch Pro-

zesse kumulierter Vorteile in der Filmbranche besonders stark ausgeprägt sind. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bestehen, weil sich die Filmwirtschaft wie andere Künstlerarbeitsmärkte durch einen hohen Anteil an Frauen auszeichnet, die sich für diese Karrieren entscheiden und ausbilden lassen (Menger 1999: 542), und einen im Vergleich dazu weitaus geringeren Anteil an Frauen aufweist, die im Anschluss eine erfolgreiche Karriere etablieren (Levy 1989: 34; Lincoln & Allen 2004: 616).

Ferner bringt die projektbasierte Struktur dieses Arbeitsmarkts kumulative Erfolgsprozesse hervor, die dazu führen, dass nur die Erfolgreichsten dauerhaft ihre Karriere aufrechterhalten können (Faulkner & Anderson 1987). In der Regel ist das Engagement für einen Schauspieler auf die Dauer einer Produktion beschränkt; diese erstreckt sich zumeist über einen Zeitraum von wenigen Wochen bis zu mehreren Monaten. Nach Abschluss der Arbeiten gehen alle Mitglieder des Ensembles ihren eigenen Weg. Entweder widmen sie sich dem nächsten Projekt, begeben sich auf die Suche nach neuen Engagements oder üben Tätigkeiten aus, die zur Erhaltung und Etablierung ihrer Karriere beitragen, beispielsweise Promotionstourneen oder Pressearbeit. Viele der weniger erfolgreichen Schauspieler sind aufgrund von Unterbeschäftigung gezwungen, geringer bezahlte oder branchenferne Jobs anzunehmen (Menger 1999: 562). Nach einer kürzlich vom Institut für Soziologie der Universität Münster durchgeführten Onlinebefragung von über 700 Schauspielern hat die Mehrzahl in Deutschland mit äußerst prekären Beschäftigungsverhältnissen zu kämpfen (Bührmann et al. 2010: 6–10). So war die Hälfte aller Befragten innerhalb der letzten zwei Jahre weniger als sechs Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt, wobei knapp über 60 Prozent angab, weniger als sechs Wochen engagiert gewesen zu sein. Der Jahresbruttoverdienst lag für 53,4 Prozent bei unter 20.000 Euro.

Eine entscheidende Rolle beim Akquirieren neuer Projekte spielt die Reputation. Sie kann allerdings nur durch frühere erfolgreiche Engagements aufgebaut werden (Faulkner & Anderson 1987: 881). Je prestigeträchtiger das Projekt, desto höher der eigene Reputationsgewinn daraus. Engagements mit hohem Prestige sind aber nur mit bereits bestehender guter Reputation zu erhalten, womit eine nur schwer zu durchbrechende Zirkularität entsteht: „[E]ach credit in this business increases a person's chances for future work, and each money-earning production increases a person's chances for future contracting with colleagues who themselves are as-

sociated with successful ventures“ (Faulkner & Anderson 1987: 907).

Projektteams tendieren so zur gegenseitigen Rekrutierung anhand gleicher Reputationsniveaus. So arbeitet ein renommierter Produzent ausschließlich mit ebenso angesehenen Regisseuren zusammen; ein erfolgreicher Schauspieler vermeidet die Zusammenarbeit mit Amateuren, um den eigenen Ruf nicht zu gefährden. Hierdurch entstehen ähnlich Podolnys Modell der „Statusmärkte“ (Podolny 2005) innerhalb der Filmbranche relativ abgegrenzte Statusordnungen von sehr erfolgreichen, weniger erfolgreichen und erfolglosen Akteuren. Dementsprechend zeigt eine Studie über die Determinanten einer Oscar-Nominierung (Rossman et al. 2010: 46), dass nicht ausschließlich Leistungsfaktoren wie die berufliche Erfahrung oder die Budgethöhe des Films Chancen auf einen Oscar erhöhen, sondern insbesondere die durchschnittliche Reputationshöhe der Mitglieder im Filmteam.

Frauen können durch diese Struktur benachteiligt sein, wenn die Rekrutierung in die nach Erfolg strukturierten Netzwerke häufiger von Männern vorgenommen wird. Tatsächlich sind die „Gatekeeper“ der Filmproduktionen, also die Filmproduzenten und die Regisseure, die sowohl die maßgeblichen kommerziellen wie künstlerischen Direktiven treffen, häufiger männlich (Levy 1989: 36). Auch Drehbuchautoren, also diejenigen, die die Rollen kreieren und mit dem Filmskript das Geschlechterverhältnis bereits im Vorfeld festlegen, sind zu 80 bis 90 Prozent männlich (Bielby & Bielby 1996: 254). Zudem ist die Besetzung von Rollen und Positionen oft von der persönlichen Einbindung in informelle Bekanntschaften abhängig (Apitczsch 2010: 81; Eikhof & Haunschild 2007: 528), womit Seilschaften und intransparente Beurteilungen eine Bedeutung neben der reinen beruflichen Befähigung erlangen, die sich bei vorwiegend männlichen Entscheidungsträgern für Frauen dysfunktional auswirken können. Weiterhin sind sie möglicherweise dadurch benachteiligt, dass Filmexperten und Kritiker, die im Feld des Filmmarkts ähnlich wie im Kunstmarkt Reputation konsekrativ herstellen (Beckert & Rössel 2004), ebenfalls höhere männliche Anteile aufweisen.

Die vorliegende Studie schätzt auf Basis ereignisdatenanalytischer Modelle die Dauer der Karrieren von Schauspielern und zeigt, dass kumulative Erfolgsprozesse für Frauen vorteilhaft wirken, obwohl es deutliche geschlechtsspezifische Ungleichheiten insgesamt auf diesem Arbeitsmarkt gibt und Frauen signifikant schlechtere Karrierechancen haben als

Männer. Ungleichheiten nivellieren sich mit der Akkumulation von Filmpreisen auf ein statistisch nicht mehr von null zu unterscheidendes Niveau. Die Ursachen hierfür, so die Vermutung im weiteren Verlauf der Analyse, könnten mit der über Erfolge gesteigerten Aufmerksamkeit zusammenhängen, die Opportunitätsstrukturen für Benachteiligungen reduzieren.

2. Soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und kumulative Vorteile. Theoretische Überlegungen, Forschungsstand und Hypothesen

2.1 Theoretische Überlegungen

Die Untersuchung der Ursachen und Auswirkungen askriptiver Mechanismen sozialer Ungleichheit auf Lebensverläufe und Arbeitsmarktchancen zählt zu den wichtigsten Themen der Soziologie. Neben Benachteiligungen ethnischer Minoritäten oder Ungleichheiten aufgrund des Alters oder der sozialen Herkunft sind geschlechtsspezifische Diskrepanzen zentrale, mannigfaltig untersuchte Gegenstände soziologischer Forschung. Allerdings bringt diese Fülle auch eine gewisse Balkanisierung bestehender Ansätze mit sich (Reskin 2003: 5), sodass die Suche nach den Ursachen und den sozialen Konsequenzen geschlechtsspezifischer Diskrepanzen ungebrochen anhält (Fernandez-Mateo 2009: 875).

Um den bisherigen Forschungsstand systematischer zu fassen, unterscheiden Petersen & Saporta (2004: 853ff.) zwischen drei analytischen Untersuchungsebenen, auf denen soziale Ungleichheiten zwischen Geschlechtern auf Arbeitsmärkten bestehen können. Eine erste fundamentale Ebene kann als *evaluative Diskriminierung* bezeichnet werden. Sie beschreibt den Fall, dass bestimmte Segmente des Arbeitsmarkts weit geringer entlohnt werden als Bereiche mit vergleichbaren Ausbildungs- oder Qualifikationsniveaus. Darunter fallen oft frauendominierte Berufsfelder, wie pflegerische oder erzieherische Berufe, in denen auch Männer mit geringerem Einkommen zu rechnen haben. Die Diskriminierung betrifft hier also nicht das individuelle Merkmal der Person, sondern bezieht sich auf die Entwertung ganzer Arbeitsmärkte.¹

Eine zweite Ebene untersucht *Diskriminierungen in der Entlohnung bei gleichwertiger Tätigkeit*, also

Einkommensungleichheiten zwischen Männern und Frauen bei exakt gleichen Tätigkeiten. Hierbei erhalten Frauen für ihre Arbeit eine geringere Entlohnung als Männer, obwohl sie ebenso qualifiziert und produktiv sind wie ihre männlichen Kollegen und die gleichen Tätigkeiten ausüben beziehungsweise die gleiche Stellung in der Hierarchieebene einnehmen.

Einen dritten Bereich schließlich stellen Mechanismen *allokativer Diskriminierung* dar. Hierbei werden Frauen durch selektive Auswahlprozesse bei Einstellungen, Beförderungen oder Kündigungen in Berufe oder Tätigkeiten gedrängt, die geringer entlohnt sind oder geringere Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Diese Form bezieht sich also nicht auf Diskriminierungen bei der Ausübung einer Tätigkeit und ihrer Entlohnung, sondern auf den selektiven, in Benachteiligungen resultierenden Matching-Prozess zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Diese Form ist vor allem dort relevant, wo Angebot und Nachfrage auf Arbeitsmärkten häufig aufeinander treffen, wo also hohe Allokations- und Fluktuationaufkommen den Raum für Diskriminierungen strukturell vergrößern. Dies sind externe Arbeitsmärkte, Branchen mit zeitlich befristeten Verträgen oder projektbasierte Formen von Arbeit, wofür die hier im Fokus stehende Filmbranche ein Beispiel darstellt.

Empirisch sind allokativer Diskriminierungsprozesse gegenwärtig von größter Bedeutung für gesamtgesellschaftliche soziale Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern (Petersen & Morgan 1995: 330). Beispielsweise lassen sich Binnenungleichheiten zwischen Männern und Frauen bei *gleichwertiger Tätigkeit* auf gesellschaftlicher Ebene relativ gut lösen, da durch institutionalisierte Gleichbehandlungsnormen, betriebliche Mitbestimmungsinstanzen oder tarifrechtliche Regelungen diese Form der Diskriminierung in betrieblichen Organisationen gut überwacht und somit erfolgreich bekämpft werden kann. Tatsächlich finden sich in tarifvertraglich gebundenen Unternehmen oder in Organisationen mit Betriebsräten keine oder nur sehr geringe Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern (Achatz et al. 2005: 471).

Zwar spielt die *evaluative* Diskriminierung aufgrund der statistischen Häufung von Frauen in diesen Berufen eine gewichtige Rolle in der Erklärung von Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen auf der Makroebene, allerdings ist die Frauenbenachteiligung dort indirekte Konsequenz der gesellschaftlichen Entwertung ganzer Tätigkeitsklassen. Die *allokative* Form hingegen nimmt eine wichtigere Position ein, weil es sich hierbei um

¹ Zur sozialen Konstruktion von „Frauenarbeit“ vgl. Wobbe (2012).

direkte, aber oft im Verborgenen verbleibende und nicht einfach nachzuweisende Diskriminierungsprozesse handelt (Petersen & Saporta 2004: 853).

Eine Vielzahl von Studien hat sich daher der allokativen Form zugewandt (Castilla 2008; Fernandez-Mateo 2009; Fernandez & Abraham 2011; Petersen & Morgan 1995; Petersen & Togstad 2006), dagegen ist ihr Zusammenspiel mit weiteren Mechanismen sozialer Ungleichheit bislang weniger gut erforscht. Ein solcher Mechanismus ist die *Theorie kumulierter Vorteile* (DiPrete & Eirich 2006), die auf Robert K. Mertons (1968) Analyse wissenschaftlicher Zitationshäufigkeiten und der Rolle von Reputation zurückgeht. Die Theorie nimmt an, dass die Verteilung von Erfolg und Anerkennung stärker durch früher erlangte Erfolge als durch gegenwärtige erbrachte Leistungen bestimmt wird: Erfolg verschafft Aufmerksamkeit und Zugang zu neuen Ressourcen, die das Erzielen weiterer Erfolge erleichtern. Erfolg bedingt demnach Erfolg und anfänglich kleine Vorteile (oder Nachteile) können so im Zeitverlauf sehr groß werden, auch wenn sich Akteure aktuell nicht in ihrer Produktivität oder Qualifizierung unterscheiden. Ein ähnliches Erklärungsmodell findet sich in der Ökonomik bei Adler (1985), dessen Modell zwar für die Erklärung von extremen Nachfragekonzentrationen im Konsum nach Kulturgütern entwickelt wurde, aber auch für die Nachfrage nach Arbeit und die Entstehung beruflicher Erfolgsakkumulationen herangezogen werden kann. Das Modell lehnt im Gegensatz zu dem von Rosen (1981) konzipierten Vorgänger die Annahme ab, Qualität oder Talent sei objektiv und für alle informativ zugänglich. Im Gegenteil, so Adler, seien Erfolgskonzentrationen gerade wegen unklarer Qualitäten möglich. Sind Informationen über fachliche Eigenschaften unklar, dann entstehen Informationsasymmetrien und damit hohe Such- und Lernkosten. Um diese möglichst gering zu halten, richten rationale Nachfrager ihre Präferenzen auf jene Talente, die bereits am Markt erfolgreich bestehen und Reputation aufgebaut haben.² Als Konsequenz werden die erfolgreichen Talente mit noch mehr Nachfrage belohnt, während bei den weniger erfolgreichen weiterhin Erfolge ausbleiben. Dies lässt sich dann als Prozess diffusionstheoretisch dergestalt fassen, dass durch herdenartige Ansteckungsprozesse und Informationskaskaden die weitere Nachfrage nach bereits bestehendem Erfolg bis ins Un-

ermessliche gesteigert wird, sobald nur eine kritische Masse anderer Akteure das Talent nachfragt oder als qualitativ hochwertig einstuft (Bannerjee 1992; Bikhchandani et al. 1992; Granovetter 1978).³

Unter den Bedingungen dieses Verlaufs nimmt die soziale Ungleichheit zwischen Akteuren extreme Ausmaße an. Während für die Erfolgreichen Aufwärtsspiralen weiterer Anerkennung in Gang gesetzt werden, entwickeln sich Abwärtsspiralen für die weniger Erfolgreichen, die ohne neue Erfolge keine weiteren erzielen können. Karrieren werden so zum Vabanque, Erfolge ein Lotteriespiel. Für die meisten bleiben sie ein „Markt für Träume“.⁴

Überträgt man den Mechanismus kumulativer Vorteile auf die Ausgestaltung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten, lassen sich mit Bielby & Bielby (1996, 1992) drei Modelle über die multiplikative Wirkung beider Mechanismen postulieren. Nach dem Modell der *wachsenden Ungleichheit* nehmen über die Dauer individueller Karriereverläufe Erfolgsunterschiede zwischen den Geschlechtern zu, sodass in späteren Karrierephasen mit noch größeren Benachteiligungen für Frauen zu rechnen ist als am Anfang. Die Vorteile, die aus früheren Erfolgen gezogen werden können, zahlen sich nach diesem Modell stärker für Männer aus als für Frauen. Die geschlechtsspezifisch verzerrte Akkumulation von Erfolgen entfaltet dann eine die Chancenungleichheit noch verstärkende Wirkung.

Zu den Ursachen können soziale Schließungsmechanismen über offene oder verdeckte Diskriminierungen von Frauen zählen, die durch männerdominierte Netzwerke andauernde Ungleichheiten erfahren und damit „gläserne Decken“ (Powell & Butterfield 1994; Yamagata et al. 1997), „sticky floors“ (Booth et al. 2003) oder – auf externe Arbeitsmärkte bezogen – „glass doors“ (Fernandez & Abraham 2011) antreffen. Frauen erleben also auch bei gleicher Qualifikation und Produktivität Karrierehindernisse, die das Fortkommen durch die verdeckten Barrieren diffuser Diskriminierungsprozesse behindern.

Eine dazu konträr stehende Erklärung für wachsende Genderungleichheit könnte auch mit Selbstselektionsprozessen zusammenhängen. Dieser vor allem aus der ökonomischen Humankapitaltheorie (Becker 1975) entnommene Ansatz vermutet, dass

² Zur marktbestimmenden Rolle von Reputation in wirtschaftlichen Transaktionen vgl. Abraham & Meyer (2012: 168ff.).

³ Für die Modellierung von Diffusionsprozessen vgl. etwa Diekmann (1989), Keuschnigg (2012), Lutter (2010b), Rogers (2003).

⁴ Für die Analogie zum Lottospielen vgl. Beckert & Lutter (2007) sowie Lutter (2010a, 2011, 2012b).

Frauen im Vergleich zu Männern häufiger familienorientierte Präferenzen ausbilden, weshalb sie weniger Ressourcen in die Etablierung ihres beruflichen Karriereerfolgs investieren. Für Männer würden sich daher kumulierte Vorteile besser auszahlen, da sie ohnehin häufiger mit Männern statt mit Frauen konkurrieren.

Das zweite Modell geht von *kontinuierlicher Ungleichheit* über den Zeitverlauf aus und nimmt an, dass Benachteiligungen von Frauen während der gesamten Karrieredauer gleichermaßen persistieren. Entlohnungs- oder Erfolgsunterschiede sind hiernach zu Beginn einer Karriere nicht größer oder geringer als am Ende. Die Verlaufskurve der persönlichen „Rendite“, die aus Erfolgen gezogen werden kann, ändert sich nicht über die Zeit, wohl aber zementieren bestehende Anfangsunterschiede eine dauerhafte Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Frauen beginnen ihre Karriere aufgrund allokativer Mechanismen der Benachteiligung bereits auf einem geringeren Ertragsniveau und können diese Asymmetrie im Zeitverlauf nicht ausgleichen.

Anders als diese beiden Modelle geht das dritte von *sinkender Ungleichheit* im Karrierefortschritt aus. Hiernach reduzieren sich anfängliche Benachteiligungen im Zeitverlauf. Frauen sind also zu Beginn ihrer Karriere zwar den allokativen Ungleichheitsmechanismen und den damit verbundenen Benachteiligungen ausgesetzt. Mit Zunahme von Erfolgen über die Dauer der Karriere können sie diese allerdings ausgleichen. Eine Ursache hierfür kann darin liegen, dass mit dem beruflichen Fortkommen vermehrt Informationen über die Arbeitsqualität und Produktivität zur Verfügung stehen, sodass Frauen verstärkt auf Basis meritokratischer Prinzipien beurteilt werden. Verbesserte Performanz und erzielte Erfolge führen zu einer größeren Transparenz und erhöhen die der Person gewährten Aufmerksamkeit, sodass Opportunitäten für Diskriminierungen eingeschränkt werden.

2.2 Forschungsstand und Hypothesen

Nur wenige Studien haben diese Zusammenhänge bislang empirisch untersucht (Fernandez-Mateo 2009: 873). Zu den Ausnahmen gehören Bielby & Bielby (1992), die in ihrer Arbeit über Karrieren von Drehbuchautoren Evidenz für das Modell der kontinuierlichen Nachteile finden. Sie untersuchen Interaktionseffekte zwischen Genderungleichheit und diversen Indikatoren kumulativen Erfolgs auf die Höhe des Einkommens. Zu den Indikatoren zählen etwa Einkommen aus früheren Projekten.

Im Ergebnis zeigt sich zwar eine durchgängig allokativer Benachteiligung von Frauen, multiplikative Verstärkung oder Abschwächung durch die Anhäufung von Erfolgen verneinen die Autoren aber aufgrund nichtsignifikanter Interaktionsterme.

Allerdings verzichtet die Studie bei der Darstellung der Interaktionseffekte auf eine über den gesamten Wertebereich der konstitutiven Variablen verlaufende statistische Analyse marginaler Effekte. Diese wäre aber nötig, um die tatsächliche multiplikative Wirkung beider Mechanismen adäquat beurteilen zu können (Brambor et al. 2006: 73f.). Die Studie betrachtet lediglich Punktschätzer, die sich auf den Spezialfall beziehen, dass eines der beiden interagierenden Merkmale den Wert null annimmt: „This can often be substantively uninformative, particularly if we never observe real-world situations in which the conditioning variable is actually zero.“ (Brambor et al. 2006: 74) Ebenso nehmen sie die Nichtsignifikanz der Interaktionseffekte zum Anlass, von einer nicht vorhandenen multiplikativen Wirkung auszugehen. Dies ist bei Verwendung von Punktschätzern allerdings unzureichend, denn für inhaltlich bedeutungsvolle Merkmalsbereiche der konstitutiven Variablen können Interaktionseffekte durchaus statistisch signifikant und damit bedeutsam sein, „even if the coefficient on the interaction term is insignificant“ (Brambor et al. 2006: 74).

Eine weiterreichende Analyse unternehmen dagegen Peterson & Saporta (2004). Sie untersuchen Interaktionseffekte über den gesamten Merkmalsraum der interagierenden Variablen und finden Evidenz für das dritte Modell der sinkenden Ungleichheit. Auf Basis von Personal- und Einstellungsdaten eines großen US-Konzerns zeigen sie, dass Frauen mit zunehmendem Senioritätsniveau mit weniger Nachteilen konfrontiert sind. Während die Autoren der Studie zum Zeitpunkt der Einstellung eine klare Diskriminierung im Hinblick auf das Entlohnungsniveau und die Hierarchieposition feststellen, schwinden im fortschreitenden Karriereverlauf die Unterschiede und lösen sich überdies völlig auf. Frauen werden dann sogar besser behandelt als Männer.

Die Studie erklärt ihre Befunde damit, dass zum einen die Opportunitätsstruktur für diskriminierendes Verhalten für Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Einstellung größer ist als bei der Beförderung bereits bekannter und langjährig bewährter Mitarbeiterinnen (Peterson & Saporta 2004: 886). Zum anderen ist es denkbar, dass mit Einstellungsbeginn Frauen und Männer in unterschiedlichem Maße

qualifiziert sind, etwa weil Frauen durchschnittlich weniger Berufserfahrung aufgrund von Schwangerschaftspausen aufweisen. Mit zunehmender Erfahrung jedoch, mit verbesserter Performanz und bewiesener Nützlichkeit im Unternehmen, bekommen Frauen, so die Schlussfolgerung, Prämien in Form von höheren Gehältern und besseren Beförderungschancen als Ausgleich für ihre benachteiligte Anfangssituation.

Allerdings gilt dieser Befund nur für das Entlohnungsniveau. Für die Hierarchieposition konstatieren die Autoren eine nichtlineare zeitliche Entwicklung, die sich für Frauen mit zunehmender Seniorität zwar zuerst verbessert, jedoch nicht die obersten Ebenen erreicht (Petersen & Saporta 2004: 896). Auf der höchsten Hierarchiestufe, im Vorstand, lag der Frauenanteil des untersuchten Unternehmens bei null Prozent. Dies erklären Petersen & Saporta mit in den höheren Ebenen persistierenden „Glass-Ceiling“-Effekten, die unüberwindbare Barrieren darstellen können.

Hinweise für das erste Modell der wachsenden Ungleichheit finden dagegen die Studien von Fernandez-Mateo (2009) sowie von Bielby & Bielby (1996). Mit einer für Männer und Frauen separat durchgeführten Analyse auf Basis von individuellen Jobdaten einer auf die Kreativ- und Designerbranche spezialisierten Zeitarbeitsfirma, die vornehmlich projektbasierte Arbeit vermittelt, zeigt sich bei Fernandez-Mateo, dass Frauen mit zunehmender Karrieredauer mit einem geringerem Anstieg ihrer Entlohnung zu rechnen haben als Männer. Die Studie kontrolliert für Selbstselektionseffekte und kommt zu dem Ergebnis, dass das Zusammenwirken kleiner Effekte auf der Nachfrage- wie Angebotsseite geschlechtssegregierte allokativen Matchingprozesse erzeugt. Trotz des Werts, den diese Studie ohne Frage besitzt, ist der gewählte Untersuchungszeitraum mit fünf Jahren zu knapp bemessen, um valide Aussagen über die Gesamtdauer von Karrieren treffen zu können. Dementsprechend gering fallen die gefundenen Differenzen tatsächlich aus (Fernandez-Mateo 2009: 914).

Auch Bielby & Bielby (1996) schlussfolgern in ihrer Studie eine wachsende Ungleichheit. Ihre Arbeit stützt sich überdies auf Daten aus der Filmbranche, denn sie untersuchen die Karrieren von Drehbuchautoren. Ihre empirische Analyse weist signifikante Interaktionseffekte zwischen Geschlecht und Indikatoren kumulativen Erfolgs nach. Allerdings werden erneut Schlüsse lediglich auf Basis von Punktschätzern getroffen, ohne die zusätzlichen Informationen über den möglichen tatsächlichen Verlauf

der Interaktionswirkung über den gesamten Merkmalsbereich beider Variablen einzubeziehen.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass die Ergebnisse zur multiplikativen Wirkung beider Mechanismen bislang weder sehr zahlreich noch einheitlich sind. Teilweise widersprechen sie sich oder weisen methodische Probleme auf, die eine abschließende Beurteilung und gesicherte Erkenntnisse offenlassen. Ziel dieser Studie ist es, diese Lücke ein Stück weit zu schließen. Aus der Diskussion werden nachfolgend Hypothesen abgeleitet und anschließend einer empirischen Prüfung unterzogen. Zunächst wird postuliert, dass die beiden genannten Mechanismen sozialer Ungleichheit – allokativen Diskriminierung und kumulative Vorteile – gesondert voneinander bestehen und daher einen je eigenen Effekt im empirischen Material aufweisen:

H1.1: Es bestehen geschlechtsspezifische Ungleichheiten: Frauen haben geringere Karrierechancen als Männer.

H1.2: Es bestehen kumulative Prozesse sozialer Ungleichheit. Frühere Erfolge erhöhen die Chancen auf zukünftige Erfolge.

Aus der Zusammenführung der Theorie kumulierter Vorteile und der geschlechtsspezifischen Ungleichheit lassen sich entlang der oben geführten Diskussion die drei Modelle als Hypothesen ableiten, also die Annahme wachsender, kontinuierlicher oder sinkender Ungleichheit:

H2.1: Der Matthäus-Effekt verstärkt geschlechtsspezifische Ungleichheit.

H2.2: Der Matthäus-Effekt nimmt keinen Einfluss auf geschlechtsspezifische Ungleichheit.

H2.3: Der Matthäus-Effekt reduziert geschlechtsspezifische Ungleichheit.

3. Daten, Methode und Variablen

3.1 Daten

Grundlage der Analyse bildet die „Internet Movie Database“, eine Filmdatenbank, die Informationen von zurzeit über zwei Millionen Film- und Fernsehproduktionen und rund 4,4 Millionen Filmschaffender (Schauspielstab, Regie, Produzenten, Kamera, Drehbuch, Kostüm, Musik usw.) sowie zahlreiche weitere Informationen bereithält.⁵ Die Rohdaten sind kostenfrei für nicht kommerzielle Zwecke nutzbar. Ähnlich der Plattform Wikipedia

⁵ Siehe die Webpräsenz auf www.imdb.com (Abruf: 02-2012).

arbeitet eine Gemeinschaft von Filmfans an der ständigen Aktualisierung der angebotenen Filminformationen, weshalb sie einen vergleichsweise hohen Validitätsgrad besitzen. Verschiedene soziologische Fragestellungen wurden mit diesen Daten bereits untersucht (Hsu 2006; Rossmann et al. 2010; Zuckerman & Kim 2003; Zuckerman et al. 2003). Aus den Rohdaten wird ein Paneldatensatz konstruiert, der die Engagements in Kinofilmproduktionen aller darin für den Zeitraum zwischen 1900 bis 2010 erfassten deutschsprachigen Filmschauspieler einschließt. Es werden ausschließlich Teilnahmen in Kinofilmen berücksichtigt, keine reinen TV-Produktionen, TV-Serien, Video-only-Filme und keine pornografischen Filme. Insgesamt enthält der so erstellte Datensatz 83.488 Engagements von 8.146 Schauspielern (davon 2.811 Frauen) in 20.528 Filmproduktionen. Eine externe Validierung dieser Daten ergab eine sehr gute Datenqualität.⁶

3.2 Methode

Während die meisten der oben diskutierten Studien Ungleichheiten im Einkommen oder in den Beförderungschancen untersuchen, gibt es bislang keine Erkenntnisse über eine weit fundamentalere Kategorie, nämlich die „Überlebensdauer“ auf einem Arbeitsmarkt. Dies stellt aber besonders auf projektbasierten Arbeitsmärkten wie dem Filmmarkt eine wichtige Kategorie dar, da die Karriere eines Schauspielers große Unsicherheiten birgt. Wie Faulkner & Anderson (1987: 894) zeigen, ist der Filmmarkt ein hochgradig konzentrierter Winner-take-all-Markt, auf dem Minderheiten den Großteil der Produktionen dominieren, während die Mehrheit der Filmschaffenden mit volatilen Karrierebedingungen kämpfen muss. So sind 7 Prozent der Regisseure in Hollywood an etwa 40 Prozent aller Filmproduktionen beteiligt. Umgekehrt produzieren fast zwei Drittel lediglich einen einzigen Hollywoodfilm; mehr als 75 Prozent drehen maximal zwei Filme.

⁶ Im Vorfeld wurde aus dem Datensatz eine Zufallsstichprobe von dreißig Filmen gezogen, um zentrale Merkmale wie Erscheinungsjahr, Produktionsland und Namen der Hauptakteure mit Einträgen in zwei externen Quellen zu vergleichen (zum einen Wikipedia sowie die Onlineausgabe des Lexikons des Internationalen Films des Zweitausendeins-Verlags, www.zweitausendeins.de/filmlexikon). Für Wikipedia stellte sich eine Übereinstimmungsquote von 100 % heraus; für das Filmlexikon eine von 99 % – wobei hier der Fehler eher im Lexikon als in den IMDb-Daten vermutet wurde.

Wie unsere Daten belegen, ist der deutsche Schauspielermarkt von ähnlichen Mustern geprägt, wenn auch nicht in diesem Ausmaß. Pro Akteur sind im Laufe einer Karriere durchschnittlich 10,2 Engagements zu verzeichnen. Frauen weisen im Schnitt 9, Männer dagegen im Schnitt 11 Produktionen auf. Aufgrund hoher Streuung und Maximalwerte (einige Schauspieler haben über hundert Filme produziert) sowie aktuell andauernder Karrieren (rechtszensierte Daten) ist der Mittelwert weniger aussagekräftig und der Medianwert besser geeignet: Für die Anzahl der Filme besagt er, dass 50 Prozent aller Schauspieler in weniger als drei Filmen wirken, das gilt für Frauen wie Männer gleichermaßen. Die durchschnittliche Karrieredauer liegt bei 12,6 Jahren, mit einem Median von 8 für die Gesamtzahl, wobei Karrieren für Frauen im Schnitt 11,4 Jahre (Median = 6,9), für Männer 13,2 Jahre (Median = 9) andauern. Die meisten Schauspieler – und insbesondere Frauen – können also keine längerfristigen Karrieren aufrechterhalten, sondern fallen nach relativ kurzer Dauer heraus. Bereits das bloße Bestehen auf diesem Markt ist somit als Indikator für Erfolg zu werten.

Hier interessieren daher die Faktoren, die die Überlebensdauer in der Filmbranche erhöhen beziehungsweise das „Sterberisiko“ minimieren, im statistischen Jargon als „failure hazard“ bezeichnet (Cleves et al. 2004: 57). Die Dauer der Karriere (in Jahren) als abhängiges Merkmal beginnt für jede Person mit dem Erscheinungsjahr des ersten Filmeintrags und endet mit dem letzten; das „failure“-Merkmal, das Karriereende, nimmt den Wert 0 an für Personen, deren Karriere (noch) anhält und den Wert 1 für Personen, deren Karriere beendet ist, für die also kein weiterer Eintrag vorliegt. Mittels ereignisdatenanalytischer Methoden wird die Wahrscheinlichkeit geschätzt, dass die Karriere noch ein Jahr andauert, sofern nicht das Ereignis „Karriereende“ definitiv eingetreten ist. Für die jüngsten Jahre im Datensatz ergibt sich das Problem, dass gegen Ende des Analysezeitraums (im Jahr 2010) nicht bekannt ist, ob eine Karriere noch andauert oder eventuell schon beendet ist. Ich betrachte daher ad hoc eine Karriere dann als beendet, wenn eine Person mindestens zehn Jahre vor Ende des Untersuchungszeitraums, also seit 2000, keinen Film mehr produziert hat.⁷ Insgesamt zeigen die

⁷ Im Vorfeld wurden die Analysen mit einem Zeitraum von fünf Jahren repliziert; es fanden sich keine Differenzen zu den hier präsentierten Resultaten. Die Ergebnisse können bei Bedarf angefordert werden. Im Übrigen wurde natürliche Mortalität nicht gesondert berücksichtigt.

Daten eine „failure“-Rate von etwa 50 Prozent, d. h. für die Hälfte der Fälle dauert die Karriere an; diese Daten werden als rechtszensiert behandelt (Cleves et al. 2004: 29ff.).

Die Schätzung des Ereignisdatenmodells erfolgt über das Cox-Proportional-Hazard-Verfahren (Cox 1972). Die Literatur empfiehlt es als geeignete Methode, weil es keine zu parametrisierenden Annahmen über die spezifische Form zeitabhängiger Verläufe benötigt und daher als besonders flexibel gilt (Box-Steffensmeier & Jones 2004: 47). Die Schätzung verwendet robuste, nach Personen geclusterte Standardfehler (Lin & Wei 1989), um Verletzungen in den Regressionsannahmen zu vermeiden, wie die geforderte Unabhängigkeit von Fehlertermen, sowie die Efron-Methode für „tied events“. ⁸ Anhand von Interaktionseffekten und der Analyse ihrer marginalen Effekte werden die multiplikativen Hypothesen überprüft. Weiter unten wird zusätzlich eine Reihe alternativer Modelle spezifiziert, um die Robustheit der hier präsentierten Resultate zu beurteilen.

3.3 Variablen

Tabelle 1 präsentiert deskriptive Statistiken der verwendeten Merkmale. ⁹ Zu den Prädiktoren zählen die folgenden Merkmale. Die Theorie kumulativer Vorteile wird über zwei Indikatoren operationalisiert. Der erste erfasst die *kumulierte Anzahl gewonnener Filmpreise*. Der Indikator zählt für jede Person im Datensatz die zum Karrierezeitpunkt *t* akkumulierte Anzahl der persönlich (etwa für die beste Haupt- oder Nebenrolle) auf einem Filmfestival verliehenen Filmpreise. Dazu werden sowohl die nationalen als auch die international wichtigsten Auszeichnungen herangezogen (Tabelle A1 im Anhang enthält eine Liste aller verwendeten Awards). Dazu zählen alle nach Gebert (1996) und O'Neil (2001) bedeutenden amerikanischen Filmpreise (zum Beispiel Academy Awards, Golden Globes). Darüber hinaus werden alle vierzehn internationalen Filmfestivals erfasst, die von der FIAPF, der internationalen Interessenvertretung der Filmproduzenten, als „A“-Festivals akkreditiert worden sind (zum Beispiel Berlinale, Cannes, Venedig). ¹⁰

⁸ Der STATA-Code hierfür lautet: `stcox x1, ... xn, vce(cluster id) nohr efron`. Im Vorfeld durchgeführte Tests der Proportionalitätsannahme erwiesen sich als haltbar.

⁹ Zu beachten ist hierbei, dass sich die Kennwerte der Tabelle auf den gesamten Paneldatensatz beziehen, also alle 83.488 Personen-Film-Jahre einbeziehen.

Zusätzlich finden weitere fünfzehn zur „B“-Riege zählende, insbesondere für den deutschen Schauspielermarkt als wichtig geltende Festivals Berücksichtigung (zum Beispiel European Film Awards, London Film Festival) und schließlich weitere sechzehn für den nationalen Markt in Deutschland bedeutende Festivals (etwa Deutscher Filmpreis, Goldene Kamera, Kritikerpreis). Durch diese Vorgehensweise sind sämtliche für die Branche wichtigen Preise erschöpfend abgedeckt. ¹¹ Für jedes Festival werden alle im Untersuchungszeitraum vergebenen Auszeichnungen und Nominierungen erfasst, wobei Nominierungen und Gewinne in einer Variablen dargestellt werden. Bei dem Merkmal handelt es sich um ein extrem seltenes Ereignis: Lediglich 3 Prozent aller Schauspieler werden im Laufe ihrer Karriere mit einem Filmpreis ausgezeichnet. Frauen stehen hierbei allerdings etwas besser da: Von allen, die jemals einen Preis erhalten haben, liegt die Anzahl für Frauen bei durchschnittlich 2,3 und für Männer bei 1,8. Was die reine Zahl der Auszeichnungen anbelangt, sind Frauen damit geringfügig erfolgreicher.

Das zweite Merkmal, das den Einfluss kumulativer Erfolge misst, wird aus dem kreditierten Listenplatz eines Schauspielers innerhalb einer Filmproduktion hergeleitet, der sogenannten *Billingposition*. Der Indikator erfasst für jedes Engagement den kreditierten Rang im Ensemble, wobei die höchstrangierende Hauptrolle mit dem Wert 1 angezeigt wird, die zweithöchste mit dem Wert 2 usw. Je kleiner also die Werte, desto bedeutsamer ist die Rolle für den Film. Um auch hier vergangene Errungenschaften einzubeziehen, akkumuliert das Merkmal alle Werte über den Verlauf der Zeit. Es gibt damit Aufschluss über den Erfolg des Akteurs beim Aushandeln der Konditionen für ein Engagement und damit über die Verhandlungsposition. Letztlich ist das Billing entscheidend für den Aufbau von Reputation, denn nur durch die Übernahme von hochrangigen und entsprechend dotierten Hauptrollen kann ein Schauspieler seine öffentliche Sichtbarkeit und

¹⁰ Stand der Akkreditierung: 2011. Siehe <http://www.fiapf.org/> (Abruf: 02-2012).

¹¹ Auch wenn man von „zwei getrennten Welten“ (Gerhards 2002) der Reputationsverleihung sprechen könnte, wird auf eine besondere Gewichtung der Filmpreise für die Konstruktion dieses Merkmals verzichtet. Denn eine im Vorfeld anhand einer Stichprobe von dreißig Schauspielern durchgeführte Überprüfung bestätigt die Annahme, dass „kleine“ Preise mit den „großen“ korreliert sind. Personen, die einen Oscar erhalten, erzielen zugleich auch viele der kleineren Festivalpreise. Demnach ist bereits eine „natürliche“ Gewichtung dem Index eingebaut.

Tabelle 1 Deskriptiver Überblick der verwendeten Variablen

Variable	Mittelwert	Std. Abw.	Min.	Max.
<i>Abhängig:</i>				
Eintritt Karriereende („failure“)	0.049971	0.217887	0	1
Zeitdauer Karriere	11.3328	10.3145	0	85
<i>Prädiktoren:</i>				
Frau	0.289431	0.453501	0	1
Kumulierte Filmpreise	0.090432	0.565404	0	12
Kumulierte Billingposition	147.129	213.744	0	1867
Rolle nicht kreditiert	0.336432	0.472491	0	1
Alter	41.5765	13.7572	3	86
Berufserfahrung	27.644	38.354	1	866
Produzent	0.041934	0.20044	0	1
Regie	0.075005	0.263401	0	1
Englisch	0.379731	0.485323	0	1
Major	0.975242	0.155388	0	1
Teamgröße	33.8631	27.9807	1	1311
Romanvorlage	0.190818	0.392948	0	1
Fortsetzung	0.02035	0.141196	0	1
Drama/Arthouse	0.036179	1.02752	-2.32087	7.7308
Action/Krimi	0.014379	0.988753	-1.94784	8.9049
Action/Feelgood	-0.01961	0.955376	-2.49875	10.7778
Feelgood	0.046085	0.982508	-3.16653	5.91515
DDR-Produktion	0.086012	0.280384	0	1
1900–1932	0.184266	0.387703	0	1
1933–1945	0.186099	0.389189	0	1
1946–1965	0.234609	0.423756	0	1
1966–1985	0.151674	0.358707	0	1

Anmerkungen: N = 83488 (Personen-Film-Jahre)

seinen kommerziellen Wert erhöhen. Mit durchschnittlich höher platzierten Rollen, so die Annahme, verbessern sich die Überlebens- und Erfolgchancen auf dem Markt, weil jede gut kreditierte Rolle die Nachfrage für den Schauspieler oder die Schauspielerin erhöht. Alle bei einer Produktion nicht in einer solchen Rangordnung geführten, aber immer noch mit Namen im Abspann versehenen Schauspieler bekleiden die unbedeutenderen Kleinrollen oberhalb der Komparsenebene. Diese *nicht-kreditierten Rollen* werden mit einem Dummy-Merkmal erfasst.

Neben diesen zentralen Untersuchungsvariablen, die für die Überprüfung der Hypothesen nötig sind, kommen eine Reihe von Kovariaten zum Einsatz; sie sollen die Ergebnisse von möglichen weiteren Einflüssen bereinigen. Dazu gehört das *Alter* (in Jahren), das aus den Geburtsjahrangaben im Datensatz

abgeleitet wird. Etwa 10 Prozent der Angaben sind im Rohdatensatz mit fehlenden Werten besetzt; um nicht zu viele Fälle aus den Analysen ausschließen zu müssen, werden diese mit dem Mittelwert imputiert. Um für die mit zunehmenden Alter schwieriger werdende Arbeitsmarktlage für Frauen zu kontrollieren (Lincoln & Allen 2004), nehmen die Modelle einen Interaktionsterm für *Frau* und *Alter* auf.

Wie erwähnt könnte eine Ursache für empirisch feststellbare Genderungleichheit gemäß der ökonomischen Humankapitaltheorie auch mit Selbstselektionen von Frauen zusammenhängen. Um für diesen Ansatz zu kontrollieren, werden üblicherweise Indikatoren verwendet, die die berufliche Erfahrung der Akteure konstant halten (Holst & Busch 2009: 15; Tomaskovic-Devey & Skaggs 2002: 113). Diese gilt als Gradmesser für die investierte Ausstattung in eigenes Humankapital. Die *Berufserfahrung* wird

hier für jeden Akteur über die Anzahl der bisher zum Zeitpunkt t produzierten Filme erfasst.

Schauspieler wechseln bisweilen die Seiten und treten hinter der Kamera als Produzenten oder Regisseure auf; nicht selten füllen sie gar beide Positionen. Wie Baker & Faulkner (1991) in ihrer Studie zeigen, ist diese Form der Rollenausdehnung ein Indiz für eine gefestigte Karriereposition innerhalb der Filmbranche. Für jede Person werden daher die binären Variablen *Produzent* und *Regie* erfasst. Sie messen, ob ein Schauspieler jemals im Laufe einer Karriere eine oder beide dieser Positionen im Ensemble bekleidet hat. Trifft dies zu, nehmen sie den Wert 1 an, andernfalls den Wert 0. Auf dieselbe Art erfasst das Merkmal *Englisch*, ob die Person jemals in einer Produktion mitgewirkt hat, die ins Englische übersetzt wurde oder gleich als englischsprachige Produktion angelegt – und damit einem breiteren Publikum zugänglich war.

Neben diesen personenbezogenen Merkmalen finden eine Reihe filmspezifischer Charakteristika Eingang in die Analyse, die ebenfalls die Karrierechancen beeinflussen könnten. So bestimmen Unternehmensgröße und Professionalität der Vertriebs- und Produktionsstrukturen maßgeblich die Budgetierung, Marketing, Verbreitung und damit die kommerzielle Ausrichtung eines Filmprojekts. Das Dummy *Major* unterscheidet, ob der Film von einem der Major-Labels vertrieben und/oder produziert wurde oder eine Kleinproduktion mit kleinem Vertrieb darstellt.

Da keine direkten Informationen über das Produktionsbudget und die Einspielhöhen der Filme vorliegen, wird ein Proxy *Teamgröße* verwendet. Er zählt die Anzahl beteiligter Akteure, ermöglicht somit eine Annäherung sowohl an die Produktionskosten als auch eine Aussage über die Einnahmen, da beide Faktoren in der Regel miteinander korreliert sind (Rossman et al. 2010: 40). Die Merkmale *Romanvorlage* und *Fortsetzung* sind weitere aufschlussreiche Indikatoren sowohl für die kommerzielle als auch für die filmkünstlerische Bedeutung des Films. Denn oft zählen jene Filme zu den erfolgreichsten, deren Drehbücher auf der Adaption eines zuvor erschienenen Romans basieren oder die Fortsetzung eines früheren Films darstellen.¹²

¹² Darüber hinaus erstellt die Datenbank für jeden Film einen Popularitätsindex, der sich aus den Voten der Besucher der Webseite zusammensetzt. Dieses in Voranalysen als hochsignifikant ausgewiesene Merkmal muss allerdings aufgrund von Endogenitätsproblemen ausgeschlossen werden, weil erfolgreiche Filme erst im Nachhinein höhere Popularitätswerte aufweisen und somit die abhängige Variable Einfluss auf die Popularitätswerte nimmt.

Die Analysen berücksichtigen zudem das Filmgenre. Aus 22 in den Rohdaten vorgegebenen Filmklassifizierungen werden mithilfe einer Hauptkomponentenanalyse vier Faktoren extrahiert, die die teilweise nur nuancenhaft zu unterscheidenden Genres auf ihre vier wesentlichen Dimensionen reduzieren (siehe Tabelle A2 für Details). Der erste Faktor, *Drama/Arthouse*, spiegelt seriöse Autorenfilme, Literaturverfilmungen, Kriegs- sowie biografische oder historische Filme. *Action/Krimi* umfasst spannungsreiche Kriminalfilme sowie Thriller-, Horror- und Mysteryproduktionen. *Action/Feelgood* bezieht sich auf familienfreundliche Action-, Fantasy- und Abenteuerfilme, und die Komponente *Feelgood* schließt Romanzen, Heimat-, Schlager- und Komödienfilme ein. Mit dem Unterschied, dass hier das Genre Action einmal in eine familienfreundliche und einmal in eine Krimi/Thriller-Variante unterteilt ist, entspricht diese Einteilung einer Genreklassifizierung, die durch andere Studien Bestätigung findet (vgl. Rössel & Bromberger 2009: 509).

Aufgrund des langen Analysezeitraums können die Ergebnisse von Dynamiken gesamtgesellschaftlicher Art oder spezifischer Entwicklungen innerhalb der Filmbranche überlagert sein, die sowohl auf die unabhängigen Variablen als auch auf das abhängige Merkmal wirken. Daher sollen Perioden-Dummies für mögliche Unterschiede in den Achsenabschnitten kontrollieren. Das erste Periodenmerkmal bezieht sich auf die „goldenen“ Anfangsjahre der Filmwirtschaft, die Jahre 1900–32, die in Deutschland vor allem mit dem Aufkommen des expressionistischen Films assoziiert sind (Elsaesser 2006: 130). Das zweite auf die Jahre 1933–45, in denen es zur Gleichschaltung durch das totalitäre NS-Regime kam: Unmittelbar nach 1933 wurden über 1.500 Filmschaffenden, größtenteils Juden, Berufsverbote auferlegt und der bis dato international recht angesehene deutsche Film mit künstlerisch zweitklassigem, aber politisch opportunem Personal ersetzt (Rentschler 2006: 339). Ein weiterer Dummy kennzeichnet die Nachkriegsjahre von 1946–65. Diese Zeitperiode gilt nicht vollständig als Neuanfang, sondern ist vor allem durch personelle Kontinuität gekennzeichnet. Der Großteil der Filmschaffenden aus der NS-Zeit konnte nach kurzer Pause ungehindert weiterarbeiten, und auch die künstlerische Anspruchslosigkeit, wie sie in den zahlreichen Heimat- und Schlagerfilmen dieser Zeit zum Ausdruck kommt, setzte sich fort (Faulstich 2005: 137). Die Periode von 1966–85, als weiterer Indikator, markiert mit dem Aufkommen des Neuen Deutschen Films sowohl personellen als auch inhaltlichen Wandel und Diversifizierung der Themen und Gen-

res (Kaes 2006). Die letzte Periode, die als Referenzkategorie verwendet und daher nicht in die Modelle eingeschlossen wird, sind die Jahre zwischen 1986–2010. In dieser Zeit entstehen für Schauspieler in Deutschland – etwa bedingt durch den massiven Ausbau des Privatfernsehens – sowohl neue Chancen als auch Risiken. Um darüber hinaus für die eigenen Gesetzmäßigkeiten des Films in der DDR zu kontrollieren (Bock 2006), wird ein binäres Merkmal erstellt, das alle als *DDR-Produktion* ausgewiesenen Filme erfasst.

4. Resultate

Tabelle 2 stellt die Ergebnisse der Cox-Regressionen dar. Das erste Modell umfasst die Untersuchungsvariablen, die personenbezogenen Kontroll- und die Periodenmerkmale. Das zweite nimmt die filmbezogenen auf, im dritten werden die Genremerkmale hinzugefügt. Modell 4 und 5 spezifizieren die zur Prüfung der multiplikativen Hypothesen notwendigen Interaktionseffekte. Modell 6 schließt beide in ein Gesamtmodell ein. Die zentralen Prädiktoren Filmpreise und Billingposition sowie die Berufserfahrung werden in logarithmierter Form spezifiziert, um der Nichtlinearität dieser Einflüsse gerecht zu werden.¹³

Die Resultate lassen erkennen, dass Frauen im Vergleich zu Männern einem deutlich größeren Risiko des Karriereendes ausgesetzt sind. Der Effekt ist hochsignifikant und bleibt auch bei Hinzunahme aller Kontrollmerkmale robust bestehen. Der Effekt ist positiv, weil mit der abhängigen Variablen das Risiko geschätzt wird, eine Karriere nicht mehr fortführen zu können („failure hazard“). Frauen haben danach ein signifikant höheres „failure“-Risiko und damit eine geringere „Überlebenswahrscheinlichkeit“ auf diesem Markt.

Auch die Theorie kumulativer Vorteile kann im Ergebnis bekräftigt werden. Wie das Merkmal Filmpreise anzeigt, sinkt das Risiko eines bevorstehenden Karriereausfalls mit der Anzahl erhaltener oder nominierter Filmpreise. Auch dieser Koeffizient ist hochsignifikant und bleibt robust über alle Modellspezifikationen. Das zweite zur Überprüfung dieser Theorie herangezogene Merkmal, die kreditierte

Billingposition, deutet ebenso auf ihre Gültigkeit. Je höher die Rollenposition pro Engagement, desto größer die Chance, eine Karriere auf dem Filmmarkt fortzuführen. Beide Koeffizienten unterstützen die Annahme des Matthäus-Prinzips: Früherer Erfolg wirkt sich positiv auf den zukünftigen aus.

Aus den Kontrollmerkmalen werden in Tabelle 2 weitere Faktoren deutlich, die das Überleben auf diesem Markt begünstigen. So ist das Alter und die Berufserfahrung signifikant, das heißt, mit steigender Humankapitalausstattung sinkt gemäß der theoretischen Erwartung das Risiko des Karriereendes. Ferner wirkt die Übernahme weiterer Positionen positiv auf die Karrieredauer. Das signifikante Merkmal Produzent zeigt an, dass Akteure, die im Laufe ihrer Karriere als Produzenten tätig sind, ihre Überlebenschancen deutlich festigen können. Teilnahme an englischsprachigen oder ins Englische übersetzten Filmen wirkt sich ebenso positiv aus wie Majorproduktionen. Fortsetzungs- oder Serienfilme wirken dagegen als Karrierehindernis. Keinen Einfluss haben die Teamgröße, die Teilnahme an Romanadaptionen und die Übernahme einer Regie. Bei den Genres zeigt sich, dass die Beteiligung an Action- und Feelgood-Filmen die Karrierechancen am Markt negativ beeinflusst. Möglicherweise sind mit dem bei Fortsetzungen und einigen Action- und Feelgood-Filmen üblicherweise geringeren künstlerischen Niveau Stigmatisierungen verbunden, die Karrierechancen verringern können. Tatsächlich weisen die seriösen Arthouse-Filme einen die Überlebenschancen erhöhenden Koeffizienten aus, allerdings ohne ausreichende statistische Präzision.

Die Modelle 4–6 schließen die Interaktionsterme zwischen Geschlecht und den kumulierten Filmpreisen respektive kreditierter Billingposition ein, um die Frage der multiplikativen Wirkung beider Ungleichheitsfaktoren zu untersuchen. Beide Koeffizienten weisen in die vermutete Richtung, eine abschließende Beurteilung ist, wie oben ausgeführt, allerdings nur durch die Einbeziehung des gesamten Wertebereichs der interagierenden Variablen möglich. Die Abbildungen 1 und 2 stellen dies für beide Merkmale her. Auf der x-Achse sind dort die Wertebereiche des Erfolgsindikators abgetragen und auf der y-Achse der marginale Effekt des Gender-Dummies, also der Effekt des Geschlechts auf die Karrierestabilität in Abhängigkeit der interagierenden Variablen und unter Konstanzhaltung aller einbezogenen Kontrollvariablen aus Modell 6. Die senkrechten Linien weisen das 95 %-Konfidenzintervall aus und zeigen an, ob und wann der Effekt signifikant ausfällt (nämlich dann, wenn das Intervall außerhalb der Nulllinie liegt). Auf der x-Achse ist

¹³ Insgesamt steigt dadurch die Modellanpassung. In Voranalysen zeigten sich auch quadratische Terme als signifikant, auf die allerdings zugunsten einer sparsamen Spezifikation verzichtet wird. Um das Logarithmieren auch der null-Werte bei den Merkmalen zu ermöglichen, wurden die Variablen zuvor mit einer Konstanten addiert.

Tabelle 2 Determinanten des Risikos „Karriereende“

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Frau	0.833*** (8.837)	0.835*** (8.847)	0.836*** (8.857)	0.838*** (8.876)	0.742*** (7.775)	0.741*** (7.766)
Kumulierte Filmpreise (ln)	-0.703*** (-5.703)	-0.684*** (-5.508)	-0.675*** (-5.457)	-0.475** (-3.226)	-0.684*** (-5.480)	-0.445** (-3.032)
Kumulierte Billingposition (ln)	0.064*** (3.510)	0.063*** (3.429)	0.054** (3.029)	0.054** (3.021)	0.040* (2.172)	0.039* (2.136)
Rolle nicht kreditiert	0.068+ (1.868)	0.067+ (1.846)	0.079* (2.153)	0.080* (2.170)	0.084* (2.272)	0.085* (2.296)
Alter	0.009*** (5.404)	0.009*** (5.421)	0.010*** (5.568)	0.010*** (5.572)	0.010*** (5.914)	0.010*** (5.935)
Frau*Alter	-0.016*** (-8.503)	-0.016*** (-8.408)	-0.016*** (-8.478)	-0.016*** (-8.426)	-0.019*** (-8.502)	-0.019*** (-8.502)
Berufserfahrung (ln)	-0.436*** (-13.543)	-0.436*** (-13.481)	-0.434*** (-13.440)	-0.434*** (-13.442)	-0.439*** (-13.534)	-0.439*** (-13.539)
Produzent	-0.400** (-3.132)	-0.392** (-3.080)	-0.383** (-3.035)	-0.387** (-3.069)	-0.387** (-3.077)	-0.392** (-3.117)
Regie	-0.108 (-1.368)	-0.102 (-1.281)	-0.107 (-1.338)	-0.109 (-1.365)	-0.094 (-1.172)	-0.096 (-1.200)
Englisch	-0.152*** (-3.916)	-0.185*** (-4.715)	-0.188*** (-4.825)	-0.189*** (-4.844)	-0.192*** (-4.923)	-0.193*** (-4.947)
Major		-0.223** (-2.761)	-0.215** (-2.653)	-0.216** (-2.664)	-0.215** (-2.664)	-0.217** (-2.678)
Teamgröße		0.000 (0.374)	-0.000 (-0.178)	-0.000 (-0.168)	-0.000 (-0.175)	-0.000 (-0.163)
Romanvorlage		-0.044 (-1.040)	-0.041 (-0.969)	-0.041 (-0.976)	-0.039 (-0.926)	-0.039 (-0.933)
Fortsetzung		0.461*** (5.465)	0.416*** (4.795)	0.416*** (4.799)	0.418*** (4.828)	0.418*** (4.833)
Drama/Arthouse			-0.018 (-1.135)	-0.018 (-1.130)	-0.017 (-1.099)	-0.017 (-1.092)
Action/Krimi			0.009 (0.605)	0.009 (0.583)	0.009 (0.568)	0.008 (0.542)
Action/Feelgood			0.032** (2.617)	0.032** (2.621)	0.033** (2.698)	0.034** (2.705)
Feelgood			0.080*** (5.267)	0.080*** (5.254)	0.079*** (5.191)	0.079*** (5.172)
Frau*Filmpreise (ln)				-0.407+ (-1.660)		-0.478+ (-1.941)
Frau*Billingposition (ln)					0.072** (3.065)	0.074** (3.158)
DDR-Produktion	-0.069 (-1.423)	-0.055 (-1.104)	-0.047 (-0.935)	-0.047 (-0.940)	-0.043 (-0.859)	-0.043 (-0.862)
1900–1932	0.609*** (8.181)	0.633*** (8.437)	0.655*** (8.706)	0.656*** (8.712)	0.661*** (8.804)	0.662*** (8.816)
1933–1945	0.838*** (13.959)	0.866*** (14.355)	0.874*** (14.442)	0.875*** (14.454)	0.873*** (14.426)	0.873*** (14.440)
1946–1965	0.637*** (13.476)	0.656*** (14.105)	0.650*** (13.976)	0.651*** (13.982)	0.648*** (14.138)	0.649*** (14.155)
1966–1985	0.595*** (14.439)	0.593*** (14.308)	0.594*** (14.302)	0.595*** (14.309)	0.594*** (14.329)	0.595*** (14.340)

Tabelle 2 (Fortsetzung)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Pseudo R^2	0.013	0.014	0.014	0.014	0.014	0.014
Chi ²	682.067	753.707	793.121	796.285	807.735	812.887
AIC	63093.600	63068.585	63044.640	63044.648	63034.791	63034.044
BIC	63233.586	63245.902	63259.287	63268.627	63258.770	63267.355
N (Personen)	8146	8146	8146	8146	8146	8146
N (Personen-Film-Jahre)	83488	83488	83488	83488	83488	83488

Anmerkungen: + $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (zweiseitige Tests). In Klammern: t-Statistik. Modelle: Cox-Proportional-Hazard.

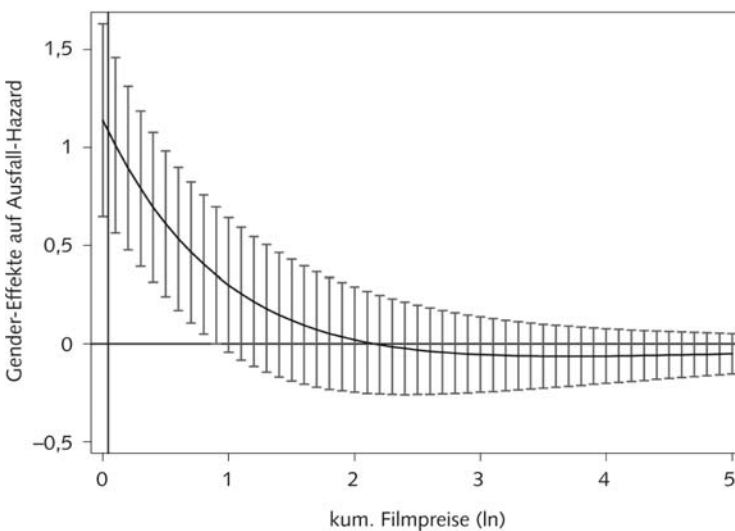


Abb. 1 Marginale Gender-Effekte, konditional zur Akkumulation von Filmpreisen, mit 95 %-Konfidenzintervallen

zusätzlich der Mittelwert des Erfolgsindikators als senkrechte Linie markiert, um die Interpretation des log-transformierten Merkmals zu erleichtern.

Abbildung 1 verdeutlicht, dass der Gendereffekt mit zunehmender Akkumulation von Erfolg auf ein nichtsignifikantes Niveau sinkt. Kumulierte Erfolge wirken sich also abschwächend auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten aus, insofern als sie die Genderungleichheit ab einem kritischen Niveau ausschalten können. Allerdings liegt dieses kritische Niveau weit über dem Durchschnitt – nur äußerst erfolgreiche Frauen reduzieren den „gender gap“. Hypothese H2.3 kann demnach bestätigt werden – der Matthäus-Effekt minimiert Ungleichheiten. Frauen können ihre ungleichen Anfangsbedingungen durch Erfolge so weit ausgleichen, dass keine Unterschiede mehr in der Karrieredauer im Vergleich zu Männern bestehen.¹⁴ Umgekehrt bedeutet

dies aber auch, dass der Effekt bei geringem oder keinem Erfolg hochsignifikant ist. Die weniger erfolgreichen Frauen werden also zusätzlich aufgrund der bestehenden Genderdisparitäten benachteiligt.

Dieselben Schlussfolgerungen lässt das zweite herangezogene Merkmal zu, dargestellt in Abbildung 2. Auch hier sprechen die Befunde für das Modell sinkender Ungleichheit mit zunehmendem Erfolg. Je höher die ausgehandelte Billingposition im Schauspielensemble,¹⁵ desto geringer fällt die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Karrierefortgang aus. Allerdings können diese Disparitäten im Gegensatz zu den Filmpreisen nicht vollständig

Geschlecht. Frauen weisen – entgegen der Vermutung – mit zunehmendem Alter verbesserte Überlebenschancen auf. Haben sie also erst einmal das in jungen Jahren hohe „failure“-Risiko überwunden und ihre Karriere fortgesetzt, wirkt diese Etablierung möglicherweise als Schutzfaktor.

¹⁵ Bei der Interpretation ist zu beachten, dass mit kleinen numerischen Werten hohe Positionen angezeigt sind.

¹⁴ Vermutlich spiegelt dies auch der in den Modellen ersichtliche negative Interaktionseffekt zwischen Alter und

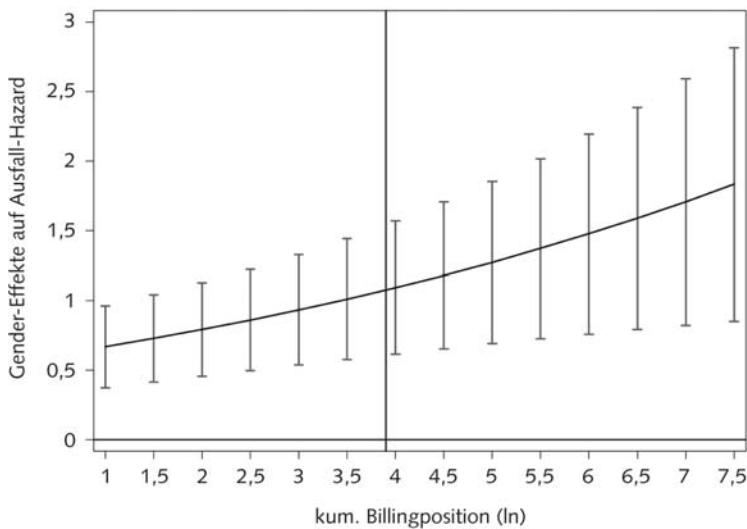


Abb. 2 Marginale Gender-Effekte, konditional zur kumulierten Billingposition, mit 95 %-Konfidenzintervallen

reduziert werden, weshalb auch bei der höchsten Billingposition der Gendereffekt signifikant bleibt. Insgesamt spricht dies für die bei Petersen & Saporita (2004) formulierten Annahmen, dass die mit zunehmender Performanz erreichte Sichtbarkeit und Transparenz von Leistungen dem Gendereffekt zwar entgegenwirkt, allerdings nicht vollständig. Auf höchster Stufe sind Disparitäten verringert, jedoch nicht aufgehoben.

Zur Untersuchung der Robustheit der Ergebnisse werden die Modelle mit alternativen Spezifikationen geschätzt (vgl. Tabelle A3 im Anhang). Im Einzelnen wird das Gesamtmodell als Logit-Modell mit unterschiedlichen Spezifikationen der Zeitdauer (t , t^2 und t^3) reproduziert, um die Ergebnisse von temporalen Abhängigkeiten zu befreien (Carter & Signorino 2010: 291). Modell 3 schätzt zusätzlich eine komplementäre Log-Log-Regression, wie sie von Buckley & Westernland (2004: 108) oder Dobbin et al. (2011: 394) nahegelegt wird. Alle Koeffizienten bleiben robust und zeigen mit den diskutierten Resultaten konsistente Ergebnisse. Modelle 4–6 testen Cox-Modelle mit Interaktionseffekten zwischen dem Merkmal „Frau“ und den vier Genres sowie den Periodendummies, um den unterschiedlichen zeitlichen wie genretypischen Gelegenheitsstrukturen für Frauen gerecht zu werden. Erneut gibt es keine Differenzen in den Resultaten. Insgesamt zeigen diese Analysen, dass die hier präsentierten Resultate nicht von der verwendeten methodischen Spezifikation abhängen, sondern als robust eingestuft werden können.

5. Fazit

Anhand individueller Karriereverläufe auf dem Film- arbeitsmarkt deutschsprachiger Schauspieler sollten die Analysen das Zusammenspiel zwischen geschlechtsspezifischer sozialer Ungleichheit und Erfolgsakkumulationen offenlegen. Auf der Basis von Längsschnittdaten und mithilfe ereignisdatenanalytischer Methoden führte die Untersuchung zu dem Ergebnis, dass zum einen sowohl deutliche geschlechtsspezifische Ungleichheiten bestehen – Frauen haben signifikant schlechtere Karrierechancen als Männer –, und zum anderen kumulative Prozesse früherer Erfolge Einfluss auf die Dauer von Filmkarrieren haben. Die im Zentrum der Analyse stehende Untersuchung der multiplikativen Wirkung dieser beiden Mechanismen ergab schließlich Hinweise auf das Modell sinkender Ungleichheit. Der Matthäus-Effekt wirkt sich nach den Ergebnissen vorteilhaft für Frauen aus. Die Anhäufung von Filmpreisen nivelliert die Ungleichheit auf ein statistisch nicht mehr von null zu unterscheidendes Niveau.

Die Ursache für diesen Befund könnte sein, dass Erfolge eine größere Sichtbarkeit und verbesserte Transparenz herstellen, womit Opportunitäten für diskriminierendes Verhalten reduziert und Karrierechancen für Frauen erhöht werden. Dies gilt anhand der Befunde in uneingeschränktem Maße für die kompetitiv im Feld der Filmexperten verliehenen Filmauszeichnungen. Hier amortisieren sich die ungleichen Karrierechancen mit zunehmender Anzahl der erworbenen Filmpreise. Für die eher hierarchisch geprägte Billingposition, also die Rollenbedeutung innerhalb einer Filmproduktion, gilt der

Befund nur eingeschränkt. Zwar reduzieren höhere Positionen bestehende Ungleichheiten, jedoch können sie diese nicht vollständig beseitigen. Eine Ursache könnte mit dem Umstand zusammenhängen, dass geschlechtsspezifische Rollenverteilungen bereits primär in die Filmdrehbücher eingearbeitet sind und Frauen deshalb möglicherweise häufiger Nebenrollen bekleiden, die den männlichen Hauptpart unterstützen. Dieser schon im Drehbuch eingewebte „Glass-Ceiling“-Effekt könnte dabei durchaus gesamtgesellschaftliche Ungleichheitstendenzen zwischen den Geschlechtern widerspiegeln, die geschlechtssegregierte Rollenmuster auch in Drehbüchern reproduzieren.

Aufgrund der Tatsache, dass mit den hier betrachteten Filmkarrieren ein sehr spezieller Arbeitsmarkt im Fokus der empirischen Analyse steht, sind generalisierbare Folgerungen nicht das erklärte Ziel dieser Studie. Der Vorteil der hier herangezogenen Daten liegt vielmehr in der einzigartigen Möglichkeit, Einblicke in die Determinanten individueller Karrierechancen auf der Grundlage von Daten über eine breiten Masse an Personen über einen langen Zeitraum zu erhalten, der so weit zurückgeht, dass er praktisch den Beginn der Filmbranche einschließt. Die Studie erlaubt damit einen Zugang, der in anderen Studien mit Karrieredaten aufgrund geringer oder unvollständiger Stichproben nicht zu finden ist. Unserem Wissen nach existiert bislang keine vergleichbare quantitative Untersuchung, die den deutschsprachigen Schauspielersarbeitsmarkt in dieser Vollständigkeit je hat erfassen können.

Ein Nachteil könnte allerdings darin liegen, dass die untersuchten Karriereprofile ausschließlich Kinoproduktionen einbeziehen, nicht aber die Engagements der Schauspieler im Theater oder Fernsehbereich. Auch kann nicht für unbeobachtetes Talent oder Erfahrungsunterschiede ausreichend kontrolliert werden; dies birgt eine gewisse Unschärfe. Mit Blick auf die hier verfolgte Fragestellung stellt dies jedoch nur dann ein substanzielles Problem dar, wenn Wechselprofile zwischen den Sektoren nach Geschlecht systematisch verlaufen oder wenn unbeobachtete Heterogenität der Talente systematisch zwischen Frauen und Männern variieren sollten. Die Ergebnisse sind also unter der Annahme gültig, dass sich Frauen oder Männer unsystematisch zwischen diesen Feldern bewegen bzw. keine Talentunterschiede per se aufweisen. Diese Annahme ist insofern als plausibel zu werten, als zum einen auch für die Arbeitsmärkte TV und Theater die gleichen Ungleichheitsmechanismen angenommen werden können, Frauen es also auch dort schwieriger haben werden als Männer. Zum anderen ist es unwahr-

scheinlich, dass sich Talente verschieden verteilen, zumal Frauen, wie gezeigt, im Durchschnitt sogar häufiger als Männer mit Preisen ausgezeichnet werden. Daher wird es für die Schlussfolgerungen unerheblich sein, ob diese weiteren Engagements oder unbeobachtete Aspekte geschlechtsspezifischen Talentes hier erfasst sind oder nicht.

Wenn in einem Ausblick Implikationen der Studienergebnisse über die Filmbranche hinaus formuliert werden dürfen, so sprechen die Befunde möglicherweise generell für freie, zeitlich befristete oder projektbasierte Formen von Arbeit, die insbesondere in den Kreativindustrien vorherrschend sind, also etwa Designerberufe, Journalisten, Werbe- oder Modelleute betreffen (Gottschall 1999; Haak & Schmid 2001; Mears 2011). Bekanntermaßen haben sich diese Formen teilweise auf traditionelle Bereiche ausgedehnt (Kalleberg 2000; Voß & Pongratz 1998).¹⁶ Fehlende gewerkschaftliche Organisation und damit fehlende einklagbare Gleichstellungsstandards erhöhen in diesen Märkten strukturell die Opportunitäten für Diskriminierungen; der von Boltanski & Chiapello (2003: 147ff.) unter dem Begriff der „projektbasierten Polis“ gefassten oder als „adhocracy“ (Faulkner & Anderson 1987: 880) bezeichneten hochgradig flexiblen Form der Arbeit fehlen etablierte Instanzen, die potenzieller Diskriminierung rechtlich entgegenwirken könnten. Einzig der freie Wettbewerb reguliert. Offenbar stellt genau dieser für die flexiblen Kreativitätsmärkte kennzeichnende kontinuierliche Wettbewerb zwischen „Arbeitskraftunternehmern“ (Voß & Pongratz 1998) um neue Projekte, Jobs und Ressourcen den Ausgleich her. Die permanenten „Bewährungsproben“ (Koppetsch 2006: 161) in individualisiert ausgetragenen Reputationswettbewerben auf Basis von Leistungen, die immer auch Werk kollektiver Anstrengungen sind (Becker 1982), verstärken zwar den Leistungsdruck und die Entgrenzung der Arbeit, entfalten jedoch auch einen Mechanismus, der im Kern in der Lage ist, Diskriminierungen zu reduzieren. Der Markt ist also gleichsam geschlechtsblind gegenüber den Erfolgreichen (vgl. Kraemer et al. 2012). Die ständige Evaluierung der Performanz stellt vermutlich eben jene Leistungstransparenz her, die letztlich den Frauen zugutekommt – allerdings nur dann, wenn sie erfolgreich bestehen können. Akkumulierte Erfolge über Preise und Auszeichnungen schaffen Rangordnungen, die zu symbolischen Signalen werden und eine Realität sui generis herstellen (vgl. Münch 2010). Im Kampf um

¹⁶ Vgl. relativierend: Mayer et al. (2010) und Giesecke (2006: 183).

Ressourcen determinieren sie Karriereverläufe. Für die Nichterfolgreichen, so der Umkehrschluss aus dieser Studie, ergeben sich dadurch Benachteiligungen in noch verschärfter, potenziert Form.

Anhang

Tabelle A1 Überblick zu den verwendeten Filmpreisen

Festivals USA	Internationale "A" Festivals
Academy Awards www.oscar.com	Berlin International Film Festival www.berlinale.de
Broadcast Film Critics Association Awards www.criticschoice.com	Cairo International Film Festival www.cairofilmfest.com
Directors Guild of America www.dga.org	Cannes Film Festival www.festival-cannes.fr
Golden Globes www.goldenglobes.org	International Film Festival of India www.iffigoa.org
Independent Spirit Awards www.filmindependent.org	Karlovy Vary International Film Festival www.kviff.com
Laurel Awards www.imdb.com/event/ev0000394/overview	Locarno International Film Festival www.pardolive.ch
Los Angeles Film Critics Association Awards www.lafca.net	Mar del Plata Film Festival www.mardelplatafilmfest.com
MTV Movie Awards www.mtv.com	Montreal World Film Festival www.ffm-montreal.org
National Board of Review www.nbrmp.org	Moscow International Film Festival www.moscowfilmfestival.ru
National Society of Film Critics Awards www.nationalsocietyoffilmcritics.com	San Sebastian International Film Festival www.sansebastianfestival.com
New York Film Critics Circle Awards www.nyfcc.com	Shanghai International Film Festival www.siff.com
Peoples Choice Awards www.peopleschoice.com/pca	Tokyo International Film Festival 2011.tiff-jp.net/en
Screen Actors Guild Awards www.sagawards.org	Venice Film Festival www.labiennale.org
Writers Guild of America www.wga.org	Warsaw International Film Festival www.wff.pl
"B" Festivals	Festivals Deutschland
European Film Awards www.europeanfilmacademy.org/	Adolf Grimme Awards www.grimme-institut.de
Ghent International Film Festival www.filmfestival.be/	Bambi Awards www.bambi.de
London Critics Circle Film Awards criticscircle.org.uk/	Bavarian Film Awards www.bayern.de/Medienpreise-.1573.19120/index.htm
London Film Festival www.bfi.org.uk/lff/	Bogey Awards de.wikipedia.org/wiki/Box_Office_Germany_Award
Miami Film Festival www.miamifilmfestival.com/	Emden International Film Festival www.filmfest-emden.de
Monaco International Film Festival www.monacofilmfest.com/	Ernst Lubitsch Award www.imdb.com/event/ev0000227
Moondance International Film Festival	First Steps Awards

Tabelle A1 (Fortsetzung)

"B" Festivals	Festivals Deutschland
www.moondancefilmfestival.com/	www.firststeps.de
Norwegian International Film Festival	German Film Awards
www.filmweb.no/filmfestivalen/	www.deutsche-filmakademie.de/deutscher-filmpreis.html
Sarajevo Film Festival	German Film Critics Association Awards
www.sff.ba/	www.vdfk.de
Seattle International Film Festival	German Short Film Award
www.siff.net/	www.deutscher-kurzfilmpreis.de
Thessaloniki Film Festival	Golden Camera
www.filmfestival.gr/	www.goldene-kamera.de
Toronto International Film Festival	Golden Screen
www.torontointernationalfilmfestival.ca/	www.imdb.com/event/ev0000297
Undine Awards, Austria	Guild of German Art House Cinemas
de.wikipedia.org/wiki/Undine_Award	www.agkino.de
Viennale	Munich Film Festival
www.viennale.at/	www.filmfest-muenchen.de
Zurich Film Festival	Munich International Festival of Film Schools
zff.com/en/home/	www.filmschoolfest-munich.de
	New Faces Awards
	www.imdb.com/event/ev0001201

Anmerkungen: Letzter Abruf der Webseiten: 02–2012.

Tabelle A2 Varimax-rotierte Lösung der Hauptkomponentenanalyse

Genre	Faktor 1: <i>Drama/Arthouse</i>	Faktor 2: <i>Action/Krimi</i>	Faktor 3: <i>Action/Feelgood</i>	Faktor 4: <i>Feelgood</i>	Uniqueness
Short				-0.3829	0.7718
Drama	0.6112				0.6016
Comedy	-0.3811			0.5189	0.5646
Romance				0.6713	0.5304
Action		0.3517	0.3053		0.7249
Animation			0.4503		0.7328
Thriller		0.6803			0.531
Family			0.6686		0.5362
Crime		0.5001			0.7349
Adventure			0.5794		0.6314
Music				0.3264	0.88
Horror		0.5147			0.7116
Fantasy			0.6		0.6246
Mystery		0.5824			0.6519
Scifi		0.354			0.8278
Western					0.9639
Musical				0.5368	0.6891
Biography	0.5283				0.7107
Sport					0.9804
War	0.5627				0.6813
History	0.6071				0.6277
Filmnoir					0.966

Anmerkungen: Faktorladungen < 0,3 ausgespart. Erklärte Gesamtvarianz: 29 %.

Tabelle A3 Robustheitsanalysen

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Frau	0.941*** (6.617)	1.087*** (7.675)	0.992*** (7.485)	0.744*** (7.794)	0.791*** (7.066)	0.795*** (7.082)
Kumulierte Filmpreise (ln)	-1.182*** (-4.799)	-1.029*** (-4.546)	-0.896*** (-4.231)	-0.441** (-3.017)	-0.431** (-2.941)	-0.427** (-2.923)
Kumulierte Billingposition (ln)	0.008 (0.275)	-0.032 (-1.271)	-0.019 (-0.845)	0.038* (2.056)	0.038* (2.045)	0.036* (1.967)
Rolle nicht kreditiert	0.206*** (4.456)	0.181*** (4.077)	0.164*** (3.952)	0.083* (2.257)	0.085* (2.313)	0.083* (2.269)
Alter	0.041*** (16.942)	0.040*** (16.418)	0.035*** (15.778)	0.010*** (5.985)	0.010*** (5.902)	0.010*** (5.945)
Frau*Alter	-0.023*** (-6.375)	-0.025*** (-6.745)	-0.022*** (-6.462)	-0.019*** (-8.594)	-0.019*** (-8.337)	-0.019*** (-8.419)
Berufserfahrung (ln)	-1.435*** (-37.707)	-1.593*** (-41.599)	-1.499*** (-42.568)	-0.440*** (-13.601)	-0.442*** (-13.678)	-0.443*** (-13.733)
Produzent	-0.760** (-2.609)	-0.678*** (-3.309)	-0.604** (-3.287)	-0.390** (-3.099)	-0.390** (-3.080)	-0.389** (-3.065)
Regie	-0.193 (-1.180)	-0.172 (-1.336)	-0.145 (-1.302)	-0.096 (-1.196)	-0.097 (-1.211)	-0.097 (-1.211)
Englisch	-0.360*** (-6.372)	-0.338*** (-6.397)	-0.301*** (-6.172)	-0.193*** (-4.964)	-0.194*** (-4.983)	-0.195*** (-5.004)
Major	-0.422*** (-4.153)	-0.445*** (-4.576)	-0.390*** (-4.664)	-0.218** (-2.692)	-0.216** (-2.652)	-0.216** (-2.660)
Teamgröße	-0.000 (-0.099)	-0.000 (-0.400)	-0.000 (-0.345)	-0.000 (-0.130)	-0.000 (-0.199)	-0.000 (-0.162)
Romanvorlage	0.068 (1.440)	0.054 (1.147)	0.060 (1.407)	-0.038 (-0.903)	-0.039 (-0.921)	-0.037 (-0.893)
Fortsetzung	0.370*** (3.444)	0.406*** (3.804)	0.380*** (3.907)	0.415*** (4.778)	0.418*** (4.831)	0.416*** (4.775)
Drama/Arthouse	0.015 (0.828)	0.010 (0.606)	0.013 (0.811)	-0.021 (-1.160)	-0.018 (-1.107)	-0.022 (-1.213)
Action/Krimi	-0.009 (-0.476)	-0.021 (-1.136)	-0.016 (-0.956)	0.000 (0.019)	0.008 (0.545)	0.000 (0.010)
Action/Feelgood	0.045** (2.828)	0.042** (2.724)	0.038** (2.746)	0.039* (2.521)	0.033** (2.693)	0.040* (2.576)
Feelgood	0.070*** (3.882)	0.080*** (4.523)	0.075*** (4.647)	0.099*** (5.140)	0.079*** (5.178)	0.097*** (5.046)
DDR-Produktion	0.040 (0.630)	-0.037 (-0.570)	0.010 (0.168)	-0.045 (-0.885)	-0.043 (-0.860)	-0.045 (-0.889)
Frau*Filmpreise (ln)	-0.848+ (-1.757)	-0.658+ (-1.706)	-0.580+ (-1.689)	-0.491* (-1.992)	-0.506* (-2.051)	-0.519* (-2.104)
Frau*Billingposition (ln)	0.111*** (3.896)	0.093*** (3.324)	0.074** (2.864)	0.079*** (3.348)	0.083*** (3.461)	0.087*** (3.631)
t	0.134*** (26.718)	0.268*** (30.972)	0.254*** (33.265)			
t^2		-0.004*** (-11.177)	-0.004*** (-13.101)			
t^3		0.000*** (6.631)	0.000*** (8.261)			

Tabelle A3 (Fortsetzung)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1900–1932				0.662*** (8.820)	0.602*** (6.216)	0.607*** (6.256)
1933–1945				0.874*** (14.467)	0.948*** (12.739)	0.948*** (12.724)
1946–1965				0.651*** (14.191)	0.682*** (12.568)	0.682*** (12.490)
1966–1985				0.594*** (14.325)	0.647*** (12.675)	0.648*** (12.683)
Frau* <i>Drama/Arthouse</i>				0.023 (0.747)		0.024 (0.767)
Frau* <i>Action/Krimi</i>				0.012 (0.333)		0.015 (0.416)
Frau* <i>Action/Feelgood</i>				-0.015 (-0.611)		-0.019 (-0.743)
Frau* <i>Feelgood</i>				-0.054+ (-1.806)		-0.050 (-1.637)
Frau*1900–1932					0.151 (1.054)	0.138 (0.953)
Frau*1933–1945					-0.205+ (-1.741)	-0.205+ (-1.725)
Frau*1946–1965					-0.092 (-1.062)	-0.087 (-0.990)
Frau*1966–1985					-0.151+ (-1.881)	-0.155+ (-1.934)
Konstante	-3.212*** (-19.548)	-3.395*** (-22.504)	-3.362*** (-24.761)			
Pseudo R^2	0.252	0.266		0.014	0.014	0.015
Chi ²	2932.077	3694.943	4339.923	815.872	822.037	824.050
AIC	24836.177	24362.993	24226.305	63038.144	63034.788	63039.080
BIC	25050.823	24596.305	24459.617	63308.786	63305.429	63347.051
N (Personen)	8146	8146	8146	8146	8146	8146
N (Personen-Film-Jahre)	83488	83488	83488	83488	83488	83488

Anmerkungen: + $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (zweiseitige Tests). In Klammern: t-Statistik. Modell 1–2: logit; Modell 3: kompl. Log-Log; Modell 4–6: Cox-Proportional-Hazard.

Literatur

- Abraham, M. & C. Meyer, 2012: Bedingungen des Erfahrungsaustauschs in wirtschaftlichen Transaktionen: Das Beispiel der Reputation von Weiterbildungsanbietern. *Zeitschrift für Soziologie* 41: 166–181.
- Achatz, J., H. Gartner & T. Glück, 2005: Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57: 466–493.
- Adler, M., 1985: Stardom and Talent. *American Economic Review* 75: 208–212.
- Aiken, L.S. & S.G. West, 1991: *Multiple Regression. Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park: Sage.
- Apitzsch, B., 2010: Flexible Beschäftigung, neue Abhängigkeiten. Projektarbeitsmärkte und ihre Auswirkungen auf Lebensverläufe. Frankfurt a. M.: Campus.
- Baker, W.E. & R.R. Faulkner, 1991: Role as Resource in the Hollywood Film Industry. *The American Journal of Sociology* 97: 279–309.
- Banerjee, A.V., 1992: A Simple Model of Herd Behavior. *Quarterly Journal of Economics* 107: 797–817.
- Becker, G., 1975: *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, H.S., 1982: *Art Worlds*. Berkeley: University of California Press.
- Beckert, J. & M. Lutter, 2007: Wer spielt, hat schon verloren? Zur Erklärung des Nachfrageverhaltens auf dem

- Lottomarkt. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59: 240–270.
- Beckert, J. & J. Rössel, 2004: Kunst und Preise: Reputation als Mechanismus der Reduktion von Ungewissheit am Kunstmarkt. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56: 32–50.
- Bielby, D.D. & W.T. Bielby, 1996: Women and Men in Film: Gender Inequality among Writers in a Culture Industry. *Gender and Society* 10: 248–270.
- Bielby, W.T. & J.N. Baron, 1986: Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. *American Journal Of Sociology* 91: 759–799.
- Bielby, W.T. & D.D. Bielby, 1992: Cumulative Versus Continuous Disadvantage in an Unstructured Labor Market. *Work and Occupations* 19: 366–386.
- Bikhchandani, S., D. Hirshleifer & I. Welch, 1992: A Theory of Fads, Fashion, Custom, and Cultural Change as Informational Cascades. *Journal of Political Economy* 100: 992–1026.
- Bock, H.-M., 2006: Die DEFA Story. S. 582–591 in: G. Nowell-Smith (Hrsg.), *Geschichte des internationalen Films*. Stuttgart: Metzler.
- Boltanski, L. & E. Chiapello, 2003: *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Booth, A.L., M. Francesconi & J. Frank, 2003: A Sticky Floors Model of Promotion, Pay, and Gender. *European Economic Review* 47: 295–322.
- Box-Steffensmeier, J.M. & B.S. Jones, 2004: *Event History Modeling: A Guide for Social Scientists*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brambor, T., W.R. Clark & M. Golder, 2006: Understanding Interaction Models: Improving Empirical Analyses. *Political Analysis* 14: 63–82.
- Buckley, J. & C. Westerland, 2004: Duration Dependence, Functional Form, and Corrected Standard Errors: Improving EHA Models of State Policy Diffusion. *State Politics & Policy Quarterly* 4: 94–113.
- Bühmann, A.D., N. Wild, M. Heyse & T. Dierschke, 2010: Viel Ehre, aber kaum Verdienst. Erhebung zur Arbeits- und Lebenssituation von Schauspielerinnen und Schauspielern in Deutschland. *Methodenbericht*. Universität Münster.
- Carter, D.B. & C.S. Signorino, 2010: Back to the Future: Modeling Time Dependence in Binary Data. *Political Analysis* 18: 271–292.
- Castilla, E.J., 2008: Gender, Race, and Meritocracy in Organizational Careers. *American Journal of Sociology* 113: 1479–1526.
- Cleves, M.A., W.W. Gould & R.G. Gutierrez, 2004: *An Introduction to Survival Analysis Using Stata*. College Station: Stata Press.
- Cox, D.R., 1972: Analysis of Multivariate Binary Data. *Journal of the Royal Statistical Society, Series C (Applied Statistics)* 21: 113–120.
- Diekmann, A., 1989: Diffusion and Survival Models for the Process of Entry into Marriage. *Journal of Mathematical Sociology* 14: 31–44.
- DiPrete, T.A., & G.M. Eirich, 2006: Cumulative Advantage as a Mechanism for Inequality: A Review of Theoretical and Empirical Developments. *Annual Review of Sociology* 32: 271–297.
- Dobbin, F., S. Kim & A. Kalev, 2011: You Can't Always Get What You Need: Organizational Determinants of Diversity Programs. *American Sociological Review* 76: 386–411.
- Eikhof, D.R. & A. Haunschild, 2007: For Art's Sake! Artistic and Economic Logics in Creative Production. *Journal of Organizational Behavior* 28: 523–538.
- Elsaesser, T., 2006: Das Weimarer Kino. S. 130–141 in: G. Nowell-Smith (Hrsg.), *Geschichte des internationalen Films*. Stuttgart: Metzler.
- Faulkner, R.R. & A.B. Anderson, 1987: Short-Term Projects and Emergent Careers: Evidence from Hollywood. *American Journal of Sociology* 92: 879–909.
- Faulstich, W., 2005: *Filmgeschichte*. Paderborn: Fink.
- Fernandez-Mateo, I., 2009: Cumulative Gender Disadvantage in Contract Employment. *American Journal of Sociology* 114: 871–923.
- Fernandez, R. & L. Sosa, 2005: Gendering the Job: Networks and Recruitment at a Call Center. *American Journal of Sociology* 111: 859–904.
- Fernandez, R.M. & M. Abraham, 2011: Glass Ceilings and Glass Doors? Internal and External Hiring in an Organizational Hierarchy. MIT Sloan Research Paper No. 4895–11. January 31, 2011. <http://ssrn.com/abstract=1804896>.
- Frank, R.H. & P.J. Cook, 1995: *The Winner-take-all Society: How More and More Americans Compete for Ever Fewer and Bigger Prizes, Encouraging Economic Waste, Income Inequality, and an Impoverished Cultural Life*. New York: Free Press.
- Gebert, M., 1996: *The Encyclopedia of Movie Awards*. New York, NY: St. Martin's Press.
- Gerhards, J., 2002: Reputation in der deutschen Soziologie – zwei getrennte Welten. *Soziologie* 31: 19–33.
- Giesecke, J., 2006: *Arbeitsmarktflexibilisierung und Soziale Ungleichheit*. Wiesbaden: VS.
- Gottschall, K., 1999: Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 51: 635–654.
- Granovetter, M.S., 1978: Threshold Models of Collective Behavior. *American Journal of Sociology* 83: 1420–1443.
- Haak, C. & G. Schmid, 2001: Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten: Modelle der künftigen Arbeitswelt? *Leviathan* 29: 156–178.
- Hacker, J.S. & P. Pierson, 2010: Winner-Take-All Politics: Public Policy, Political Organization, and the Precipitous Rise of Top Incomes in the United States. *Politics & Society* 38: 152–204.
- Hinz, T. & H. Gartner, 2005: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. *Zeitschrift für Soziologie* 34: 22–39.
- Holst, E. & A. Busch, 2009: Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. Berlin: DIW.

- Hsu, G., 2006: Jacks of All Trades and Masters of None: Audiences' Reactions to Spanning Genres in Feature Film Production. *Administrative Science Quarterly* 51: 420–450.
- Kaes, A., 2006: Der Neue Deutsche Film. S. 566–581 in: G. Nowell-Smith (Hrsg.), *Geschichte des internationalen Films*. Stuttgart: Metzler.
- Kalleberg, A.L., 2000: Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary, and Contract Work. *Annual Review of Sociology* 26: 341–365.
- Keuschnigg, M., 2012: Das Bestseller-Phänomen. Die Entstehung von Nachfragekonzentration im Buchmarkt. Wiesbaden: Springer VS.
- Koppetsch, C., 2006: Zwischen Disziplin und Expressivität. Zum Wandel beruflicher Identitäten im neuen Kapitalismus. *Berliner Journal für Soziologie* 16: 155–172.
- Kraemer, K., P. Korom & S. Nessel, 2012: Kapitalismus und Gender. Eine Auseinandersetzung mit der kapitalismuskritischen Intersektionalitätsforschung. *Berliner Journal für Soziologie* 22: 29–52.
- Levy, E., 1989: The Democratic Elite: America's Movie Stars. *Qualitative Sociology* 12: 29–54.
- Liebeskind, U., 2004: Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher“ Arbeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56: 630–652.
- Lin, D.Y. & L.J. Wei, 1989: The Robust Inference for the Cox Proportional Hazards Model. *Journal of the American Statistical Association* 84: 1074–1078.
- Lincoln, A.E. & M.P. Allen, 2004: Double Jeopardy in Hollywood: Age and Gender in the Careers of Film Actors, 1926–1999. *Sociological Forum* 19: 611–631.
- Lutter, M., 2010a: Märkte für Träume. Die Soziologie des Lottospiels. Frankfurt a.M.: Campus.
- Lutter, M., 2010b: Zur Erklärung von Diffusionsprozessen. Das Beispiel der Einführung staatlicher Lotterien in den USA. *Zeitschrift für Soziologie* 39: 363–381.
- Lutter, M., 2011: Konkurrenten auf dem Markt für Hoffnung. Religiöse Wurzeln der gesellschaftlichen Problematisierung von Glücksspielen. *Soziale Probleme* 22: 28–55.
- Lutter, M., 2012a: Soziale Strukturen des Erfolgs: Winner-take-all-Prozesse in der Kreativwirtschaft. MPIFG Discussion Paper 12/7, Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Lutter, M., 2012b: Tagträume und Konsum. Die imaginative Qualität von Gütern am Beispiel der Nachfrage für Lotterien. *Soziale Welt* 63 (im Erscheinen).
- Mayer, K.U., D. Grunow & N. Nitsche, 2010: Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62: 369–402.
- Mears, A., 2011: Pricing Looks: Circuits of Value in Fashion Modeling Markets. S. 155–178 in: J. Beckert & P. Aspers (Hrsg.), *The Worth of Goods. Valuation & Pricing in the Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Menger, P.-M., 1999: Artistic Labor Markets And Careers. *Annual Review of Sociology* 25: 541–574.
- Menger, P.-M., 2006: Kunst und Brot. Die Metamorphosen des Arbeitnehmers. Konstanz: UVK.
- Merton, R.K., 1968: The Matthew Effect in Science. *Science* 159: 56–63.
- Münch, R., 2010: Der Monopolmechanismus in der Wissenschaft. Auf den Schultern von Robert K. Merton. *Berliner Journal für Soziologie* 20: 341–370.
- Neckel, S., 2008: Flucht nach vorn. Die Erfolgskultur der Marktgesellschaft. Frankfurt a.M.: Campus.
- Neckel, S., A. Mijic, C. von Scheve & M. Tritton (Hrsg.), 2010: *Sternstunden der Soziologie. Wegweisende Theoriemodelle des soziologischen Denkens*. Frankfurt a. M.: Campus.
- O'Neil, T., 2001: *Movie Awards: The Ultimate, Unofficial Guide to the Oscars, Golden Globes, Critics, Guild and Indie Honors*. New York: Berkley Publishing
- Petersen, T. & L.A. Morgan, 1995: Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology* 101: 329–365.
- Petersen, T. & I. Saporta, 2004: The Opportunity Structure for Discrimination. *American Journal of Sociology* 109: 852–901.
- Petersen, T. & T. Togstad, 2006: Getting the Offer: Sex Discrimination in Hiring. *Research in Social Stratification and Mobility* 24: 239–257.
- Podolny, J., 2005: *Status Signals. A Sociological Study of Market Competition*. Princeton: Princeton University Press.
- Powell, G.N. & D. A. Butterfield, 1994: Investigating the “Glass Ceiling” Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management. *Academy of Management Journal* 37: 68–86.
- Rentschler, E., 2006: Das „Dritte Reich“ und die Folgen. S. 338–347 in: G. Nowell-Smith (Hrsg.), *Geschichte des internationalen Films*. Stuttgart: Metzler.
- Reskin, B.F., 2003: Including Mechanisms in Our Models of Ascriptive Inequality. *American Sociological Review* 68: 1–21.
- Rössel, J. & K. Bromberger, 2009: Strukturiert kulturelles Kapital auch den Konsum von Populärkultur? *Zeitschrift für Soziologie* 38: 494–513.
- Rogers, E.M., 2003: *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press.
- Rosen, S., 1981: The Economics of Superstars. *American Economic Review* 71: 845–858.
- Rossmann, G., N. Esparza & P. Bonacich, 2010: I'd Like to Thank the Academy, Team Spillovers, and Network Centrality. *American Sociological Review* 75: 31–51.
- Tomaskovic-Devey, D. & S. Skaggs, 2002: Sex Segregation, Labor Process Organization, and Gender Earnings Inequality. *American Journal of Sociology* 108: 102–128.
- Voß, G.G. & H.J. Pongratz, 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50: 131–158.
- Wobbe, T., 2012: Making up People: Berufsstatistische Klassifikation, geschlechtliche Kategorisierung und

- wirtschaftliche Inklusion um 1900 in Deutschland. *Zeitschrift für Soziologie* 41: 41–57.
- Yamagata, H., K.S. Yeh, S. Shelby & H. Dodge, 1997: Sex Segregation and Glass Ceilings: A Comparative Statics Model of Women's Career Opportunities in the Federal Government over a Quarter of a Century. *American Journal of Sociology* 103: 566–632.
- Zuckerman, E.W. & T.-Y. Kim, 2003: The Critical Trade-off: Identity Assignment and Box-office Success in the Feature Film Industry. *Industrial and Corporate Change* 12: 27–67.
- Zuckerman, E.W., T.-Y. Kim, K. Ukanwa & J. von Rittmann, 2003: Robust Identities or Nonentities? Type-casting in the Feature-Film Labor Market. *American Journal of Sociology* 108: 1018–1074.

Autorenvorstellung

Mark Lutter, geb. 1976 in Krefeld. Studium der Soziologie, Psychologie und Statistik in Duisburg und Köln. Von 2005–2009 Doktorand am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (MPIfG). Promotion 2009 in Soziologie an der Universität Duisburg-Essen. 2008/2009 Fellow am Department of Sociology an der Harvard University. Seit 2009 Habilitand am MPIfG in Köln.

Forschungsschwerpunkte: Wirtschafts- und Organisationssoziologie, Sozialstrukturanalyse und soziale Ungleichheit, Methoden empirischer Sozialforschung.

Wichtigste Publikationen: Wer spielt, hat schon verloren? Zur Erklärung des Nachfrageverhaltens auf dem Lottomarkt, *KZfSS* 59: 240–270, 2007 (mit J. Beckert); Märkte für Träume. Die Soziologie des Lottospiels, Frankfurt a.M. 2010; zuletzt in dieser Zeitschrift: Zur Erklärung von Diffusionsprozessen. Das Beispiel der Einführung staatlicher Lotterien in den USA, *ZfS* 39, 2010: 363–381.